BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

CANADA. PARLEMENT. COMITE
J SPECIAL MIXTE CONCERNANT
103 LES RELATIONS ENTRE
H72 EMPLOYEUR ET EMPLOYES DANS
1966/67 LA FONCTION PUBLIQUE DU
R42 CANADA.

DATE	NAME - NOM
A1 v. 1	Procès-verbaux et témoignages.

Canada. Parlement. Comité spécial mixte concernant les relations entre employeur et employes dans la fonction publique du Canada.

J
103
H72
1966/67
R42
A1
v.1

Première session de la vingt-septième législature
1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 1

Concernant le
BILL C-193

Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCES DU MERCREDI 15 JUIN 1966 ET DU VENDREDI 17 JUIN 1966

TÉMOINS:

Du ministère du Revenu national: L'honorable E. J. Benson, ministre; *du Conseil du Trésor:* M. G. F. Davidson, secrétaire; *du ministère des Finances:* M. H. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale; *du Département des assurances:* M. E. E. Clarke; *du ministère de la Défense nationale:* le brigadier W. J. Dawson, juge-avocat général; le colonel d'aviation H. A. McLearn, juge-avocat général adjoint.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24548—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat Les sénateurs		*Représentant la Chambre des communes*
Beaubien (*Bedford*)	[3]Aiken	Lachance
[1]Blois	Ballard	Leboe
Cameron	Bell (*Carleton*)	Lewis
Choquette	Caron	[4]MacRae
Croll	Chatterton	McCleave
Davey	Crossman	Munro
Deschatelets	Émard	Orange
Fergusson (Mme)	Faulkner	Ricard
Hastings	Hymmen	Rinfret
Roebuck	Isabelle	Tardif
[2]Yusyk—(12).	Keays	Walker—(24).
	Knowles	

[1]Remplacé par le sénateur O'Leary (*Antigonish-Gusborough*) le 16 juin 1966.

[2]Remplacé par le sénateur Quart le 16 juin 1966.

[3]Remplacé par Mme Wadds le 8 juin 1966.

[4]Remplacé par M. Fairweather le 16 juin 1966.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

ORDRES DE RENVOI

Extraits des *Procès-verbaux* du Sénat, en date du jeudi 16 juin 1966.

Que le Sénat se joigne à la Chambre des communes pour nommer un comité mixte des deux Chambres du Parlement qui sera chargé d'enquêter et de faire rapport sur une mesure concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, et sur toute autre législation connexe qui peut lui être renvoyée par l'une ou l'autre Chambre;

Que le Sénat désigne douze sénateurs pour faire partie du comité mixte, savoir: les honorables sénateurs Beaubien (*Bedford*), Blois, Bourget, Cameron, Choquette, Croll, Davey, Deschatelets, Fergusson, Hastings, Roebuck et Yuzyk;

Que le comité mixte soit autorisé à convoquer des personnes, à exiger la production de documents et de dossiers, à interroger des témoins, à se rendre d'un endroit à un autre, à faire imprimer au jour le jour les documents et les témoignages dont il pourra ordonner la publication et à siéger durant les séances et les ajournements du Sénat;

Que les noms des honorables sénateurs O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) et Quart soient substitués à ceux des honorables sénateurs Blois et Yusyk sur la liste des sénateurs nommés pour servir dans le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique.

Le greffier du Sénat,
J. F. MacNEILL.

Le LUNDI 25 avril 1966

Il est résolu,—Qu'un comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes soit nommé pour enquêter et faire rapport sur une mesure concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique au Canada et sur toute autre législation connexe qui peut lui être renvoyée par l'une ou l'autre Chambre; que vingt-quatre membres de la Chambre des communes, à désigner à une date ultérieure, soient membres du comité conjoint et que l'article 67(1) du Règlement de la Chambre des communes soit suspendu à cet effet; que ledit comité ait le pouvoir de convoquer des personnes et d'exiger la production de documents et dossiers et d'interroger des témoins; de faire rapport de temps à autre et de faire imprimer au jour le jour les documents et les témoignages dont la publication lui semblera opportune, et que l'article 66 du Règlement soit suspendu en l'espèce.

24548—1½

Le MARDI 7 juin 1966

Il est ordonné,—Que les membres de la Chambre des communes désignés pour faire partie du comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes pour présenter une mesure pour établir un régime de négociations collectives, institué le 25 avril 1966, soient: MM. Aiken, Ballard, Bell (*Carleton*), Caron, Chatterton, Crossman, Émard, Faulkner, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, Lachance, Leboe, Lewis, MacRae, McCleave, Munro, Orange, Ricard, Richard, Rinfret, Tardif, et Walker.

Le MERCREDI 8 juin 1966

Il est ordonné,—Que le nom de Mme Wadds soit substitué à celui de M. Aiken sur la liste des membres du comité mixte spécial sur la fonction publique.

Le LUNDI 13 juin 1966

Il est ordonné,—Que le Bill C-193, Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie caandienne de l'exposition universelle de 1967, soit déféré au comité mixte spécial sur la fonction publique; et

Que ledit comité rapporte ledit bill au plus tard le jeudi 23 juin prochain.

Le MERCREDI 15 juin 1966

Il est ordonné,—Que dix (10) membres du comité spécial mixte sur la fonction publique du Canada constituent le quorum à condition que les deux Chambres soient représentées, au cours de l'étude du Bill C-193.

Il est ordonné,—Que la section de la Chambre des communes du comité spécial mixte sur la fonction publique du Canada soit autorisée à siéger pendant les séances de la Chambre, au cours de l'étude du Bill C-193.

Le JEUDI 16 juin 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Fairweather soit substitué à celui de M. MacRae sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND.

RAPPORT AU SÉNAT

Le MERCREDI 15 juin 1966

Le Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique présente son premier rapport, comme il suit:

Votre comité recommande que son quorum soit établi à dix (10) membres, pourvu que les deux Chambres soient représentées, pendant l'étude du Bill C-193, intitulé: «Loi de 1966 modifiant le droit statutaire (Pensions)».

Respectueusement soumis.

Le président conjoint,
MAURICE BOURGET.

(*Adopté le 16 juin 1966*)

RAPPORTS À LA CHAMBRE

Le MERCREDI 15 juin 1966

PREMIER RAPPORT

Le Comité recommande que dix (10) de ses membres constituent le quorum à condition que les deux Chambres soient représentées, au cours de l'étude du Bill C-193.

(*Adopté le 15 juin 1966*)

Le MERCREDI 15 juin 1966

DEUXIÈME RAPPORT

Le Comité recommande que permission soit accordée à la section de la Chambre des communes du comité spécial de siéger pendant les séances de la Chambre, au cours de l'étude du Bill C-193.

Respectueusement soumis,

Le président conjoint,
JEAN-T. RICHARD.

(*Adopté le 15 juin 1966*)

PROCÈS-VERBAUX

Le MERCREDI 15 juin 1966
(1)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 2h.15 de l'après-midi en vue de s'organiser.

Présents: Les honorables sénateurs Blois, Bourget, Choquette, Croll, Davey, Fergusson, Roebuck (7), *représentant le Sénat.*

Représentants de la Chambre des communes: Mme Wadds et MM. Bell (*Carleton*), Caron, Émard, Faulkner, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, Lachance, Leboe, McCleave, Ricard, Richard, Tardif, Walker (16).

Le secrétaire du Comité préside à l'élection des présidents respectifs des sections du Sénat et de la Chambre des communes.

Sur la proposition de l'honorable sénateur Fergusson, appuyée par l'honorable sénateur Davey,

Il est décidé,—Que l'honorable sénateur Bourget soit le président de la section du Sénat du présent comité spécial mixte.

Sur une proposition de M. Bell (*Carleton*), appuyé par M. Knowles,

Il est décidé,—Que M. Jean-T. Richard soit le président de la section de la Chambre des communes du présent comité spécial mixte.

Le secrétaire du Comité, ayant déclaré l'hon. sénateur Bourget et M. Richard dûment élus présidents conjoints, remet à ces messieurs la conduite des délibérations.

Sur une proposition de M. McCleave, appuyée par M. Faulkner, le comité décide de demander la permission de réduire son quorum à 10 membres durant l'examen du Bill C-193, à condition que les deux chambres soient représentées.

M. Knowles propose, avec l'appui de M. Walker, que le Comité soit autorisé à se réunir pendant les séances de la Chambre, au cours de l'étude du Bill C-193.

Sur une proposition de M. Bell (*Carleton*), appuyée par M. Lachance, le Comité fait imprimer 1,500 exemplaires en anglais et 750 en français de ses procès-verbaux et témoignages.

Le Comité décide que les mémoires devant être présentés et traitant des bills qui lui sont renvoyés (autres que le Bill C-193) doivent être entre les mains des membres une semaine avant la comparution de l'organisme qui les présentera. De plus, les mémoires doivent être présentés en anglais et en français.

Le Comité décide d'organiser un sous-comité du programme et de la procédure, comprenant les présidents conjoints, deux sénateurs et six membres que les présidents conjoints choisiront sur avis des whips.

La séance est levée à 2 heures et demie de l'après-midi pour être reprise le vendredi 17 juin 1966 à 9 heures et demie du matin.

Le VENDREDI 17 juin 1966.
(2)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 9 h. 35 du matin, sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: Les honorables sénateurs Bourget, Choquette, Fergusson, Hastings, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*), Quart (6), *représentant le Sénat.*

Représentants de la Chambre des communes: Mme Wadds et MM. Bell (*Carleton*), Caron, Chatterton, Émard, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, Leboe, McCleave, Orange, Richard, Rinfret, Tardif, Walker (16).

Aussi présents: L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national et président du Conseil du Trésor, M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor, et M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances.

Le président conjoint, M. Richard, demande à l'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national, de faire une déclaration au sujet du Bill C-193.

Le Comité interroge le ministre, M. Davidson et M. Clark au sujet du détail du Bill C-193.

Le représentant du ministère des Finances soumet au Comité une déclaration écrite concernant les répercussions dudit bill sur les sept autres.

Sur une proposition de l'honorable sénateur Ferguson, appuyée par M. Leboe,,les tableaux suivants sont acceptés comme faisant partie du procès-verbal d'aujourd'hui:

Exemple de l'application de la formule d'intégration à l'illustration fournie au Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes, qui étudie présentement le Régime de pensions du Canada. (*Voir appendice A*)

Exemples de l'application de la formule d'intégration (*Voir appendice B*)

Loi sur la pension spéciale du service diplomatique (*Voir appendice C*)

Le Comité accepte les noms des membres choisis par les présidents conjoints pour le sous-comité du programme et de la procédure, soit: les honorables sénateurs Bourget, Croll et O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) et MM. Richard, Bell (*Carleton*), Knowles et Leboe.

A 11 heures du matin la séance est suspendue jusqu'à 2 heures et demie cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(3)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit à 2 h. 33 de l'après-midi aujourd'hui sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: Les honorables sénateurs Bourget, Choquette, Fergusson, Hastings, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) (5).

Représentants de la Chambre des communes: Mme Wadds et MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, Leboe, McCleave, Orange, Richard, Rinfret, Tardif, Walker—(14).

Aussi présents: Les mêmes qu'à la séance du matin et M. E. E. Clarke, actuaire en chef du Département des assurances; le brigadier W. J. Lawson, juge-avocat général, et le colonel d'aviation H. A. McLearn, du ministère de la Défense nationale.

Le Comité reprend l'interrogatoire des témoins au sujet du Bill C-193 et demande que le représentant du ministère des Finances soumette un exemplaire d'un accord visant l'aspect «transfert des pensions» du bill (Voir appendice D), ainsi qu'une liste des groupes d'employeurs qui ont conclu de tels accords avec le gouvernement fédéral (Voir appendice E).

Le Comité s'ajourne à 4 h. 25 jusqu'à nouvelle convocation des présidents.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, vendredi 17 juin 1966

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Messieurs les sénateurs et membres de la Chambre des communes, voici notre première séance régulière pour traiter du bill C-193. Comme on vous en a averti mercredi passé, le premier témoin qui comparaîtra devant nous est le ministre du Revenu national, l'honorable E. J. Benson. Je lui demanderai de se présenter maintenant devant le comité pour expliquer ce bill.

L'hon. E. J. Benson, ministre du Revenu national: Messieurs, tout d'abord je remercie les membres du Sénat et de la Chambre des communes qui font partie de ce Comité. Vous avez entrepris une tâche qui sera très difficile. Voici le premier de quatre bills. Il n'a cependant aucun rapport avec les trois autres bills que vous étudierez, parce qu'ils vont créer la convention collective dans la fonction publique et demanderont une réorganisation de la Commission du Service civil qui deviendra la Commission du service public et une réorganisation du Conseil du Trésor.

Le bill actuel, soumis à votre examen pour un temps limité, est un bill pour ajuster les régimes de pensions du service public de sorte qu'ils puissent s'adapter au Régime de pensions du Canada. Le bill a plusieurs autres buts. Il traite du service de guerre du personnel militaire et aussi de la question de la déchéance des pensions des militaires en retraite lorsqu'ils viennent travailler au Service public du Canada.

M. Hart Clark et le Dr Davidson sont avec moi aujourd'hui, et, avec votre permission, j'aimerais qu'ils repassent tout le bill avec vous en détail et qu'ils en éclaircissent l'interprétation, c'est-à-dire, qu'ils traitent article par article ou de toute autre manière que le Comité décidera. Il serait peut-être utile que vous réserviez les points sur lesquels vous désirez me questionner, surtout en ce qui concerne la politique du Gouvernement, et je reviendrai lorsque tous les dédales du bill seront éclaircis. Alors j'aimerai vous causer de la politique du Gouvernement vis-à-vis des points particuliers inclus dans ce bill au sujet desquels quelques-uns d'entre vous voudront peut-être poser des questions. En effet, on a déjà soulevé quelques questions à la Chambre des communes. Je serai alors tout à fait prêt à présenter une déclaration.

J'ai aussi l'impression que vous allez entendre des observations des associations de fonctionnaires en retraite et de quelques associations du service public. Si vous le permettez, je préférerais revenir après que vous aurez entendu ces observations pour répondre alors aux questions sur la politique du Gouvernement.

Si c'est permis, j'aimerais vous présenter M. Hart Clark et le Dr George F. Davidson, ici présents. Tous deux connaissent très bien ce bill. Nous pourrons ensuite procéder comme il convient. Vous pourriez peut-être éclaircir bien des

points inclus dans ce bill avant de me questionner sur les questions concernant la politique du Gouvernement.

M. BELL (*Carleton*): Il me semble qu'il y a une question de politique générale sur laquelle nous devons être éclairés avant le départ du ministre. Je me demande si vous pourriez nous exposer à grands traits les facteurs qui ont induit le Gouvernement à vouloir intégrer la Loi sur la pension du service public et d'autres lois, et le Régime de pensions du Canada, plutôt que de les réunir?

L'hon. M. BENSON: Eh bien, la pension du Service civil au Canada est un régime de pensions pour lesquels les fonctionnaires versent une cotisation de 6½ p. 100 et les femmes de 5 p. 100. Lorsqu'on a soulevé la question du Régime de pensions du Canada, le Gouvernement envisageait la décision de les réunir ou de les compléter. Il a alors consulté les organisations nationales du Service civil et le comité consultatif de la Loi sur la pension du service public qui comprend le personnel et les représentants du Gouvernement. Par suite des contributions élevées et du fait que la pension du Service civil au Canada est une des meilleures du monde occidental, on a décidé que les employés auraient plutôt une pension intégrée que groupée. Je sais que M. Knowles, ici présent, soutient que nous ne devrions pas les laisser faire cela, mais je crois que la décision est réellement celle d'un employé qui l'a prise après pleine consultation avec les organisations de l'employeur.

M. BELL (*Carleton*): A-t-on examiné attentivement une clause ascensionnelle dans la Loi sur la pension du service public de sorte qu'elle ait une intégration véritable du Régime de pensions du Canada?

L'hon. M. BENSON: Non. Ici nous nous posons la question de ce qui doit arriver aux régimes de pensions de tout le pays. Je crois qu'en introduisant une clause ascensionnelle, le Régime de pensions du Canada a établi un précédent au pays. C'était un précédent, cependant, que le Gouvernement ne voulait pas suivre ou s'imaginer qu'il devrait suivre en traitant de ce régime de pensions qui, vous le savez, est un régime de pensions établi pour les employés au service du Gouvernement.

M. CHATTERTON: Le Gouvernement examine-t-il d'autres lois comme la Loi fédérale sur la mise au point des pensions du service public, comme vous l'appelez?

L'hon. M. BENSON: Je puis seulement vous assurer que le Gouvernement étudie sérieusement depuis quelque temps le problème de tous les fonctionnaires à la retraite et des vieillards au Canada. Nous ne pouvons pas nous empêcher de l'étudier attentivement.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le ministre est plus encourageant que le ministre des Finances, je suis content de l'entendre.

L'hon. M. BENSON: Si vous désirez un argument concernant l'ajustement des régimes de pensions lorsque les gens se retirent, c'est le régime de pensions du Gouvernement où à l'instar de centaines de régimes de pensions du pays, les gens retirent un montant basé sur leur contribution et ce plan ne contient pas d'échelle automatique.

M. CHATTERTON: Lorsque vous nous dites, par exemple, que vous examinez attentivement une loi comme la Loi sur la mise au point des pensions du service public . . .

L'hon. M. BENSON: Le problème fait l'objet d'un examen et d'une revision suivis. Il y a des arguments dans les deux sens. Je pense que le ministre des

Finances a apporté des arguments contre l'ajustement au Service civil en ce qui concerne les fonctionnaires retraités. Ils contribuent tellement à un régime de pensions et le régime a été établi pour assumer cette responsabilité. Ce qu'ils retirent est en relation avec ce qu'ils ont déposé ainsi qu'avec les salaires qu'ils touchaient au moment de leurs contributions et c'est la même chose que les autres régimes de pensions de tout le pays. Ce n'est pas un problème unique au Service public.

M. KNOWLES: Je ne veux pas jeter de l'eau froide sur l'encouragement que M. Bell retire de l'assurance du ministre, mais j'aimerais à savoir ce que précisément signifie cette assurance. Permettez-moi de m'exprimer ainsi. Lorsque le Gouvernement est arrivé au pouvoir, nous avons reçu l'assurance du ministre des Finances d'alors que l'on étudierait cette question d'ajustement de pensions à la retraite. Ceci a été échafaudé là où les consultations semblent avoir eu lieu où les espoirs se tournaient. Alors le point a été atteint lorsqu'on a répondu très fermement qu'on n'en ferait rien. Le ministre des Finances est la personne qui le sait.

M. CARON: Monsieur le président, je veux élever un rappel au Règlement ce n'est pas ce régime que nous discutons, mais le bill C-193, et je pense que nous devrions continuer avec celui-ci. Ce n'est pas le temps de discuter ce qui pourrait arriver à ceux qui sont retirés.

M. KNOWLES: Monsieur le président, on peut voir que si c'est un rappel au Règlement, on aurait dû le faire il y a dix minutes. Nous avons un bill pour modifier un groupe de statuts de retraite, ainsi qu'un exposé de la réponse ordinaire à la demande si le Gouvernement va réellement continuer une nouvelle série d'études.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Vous concéderez, je crois, monsieur Knowles, que le Comité n'étudie pas pactuellement le cas des pensions des fonctionnaires à la retraite. Cependant, je suis complètement d'accord qu'il était bien d'avoir une courte déclaration, parce que chacun l'avait encore présent à la mémoire. J'ai l'impression que nous avons reçu la seule réponse que nous pouvions attendre actuellement du ministre du Revenu national qui n'est pas le ministre des Finances et qui ne peut pas énoncer la politique du Gouvernement que celui-ci n'a pas encore exprimée.

L'hon. M. BENSON: Je ne voudrais pas que l'on pense que j'ai exprimé une assurance sur quelque chose. Ce que j'ai dit, c'est que nous avons examiné ces questions; et c'est un fait. On a préparé des documents que j'ai étudés à ce sujet et je puis dire maintenant que c'est une espèce d'assurance. Il n'y a pas de changement dans la politique du Gouvernement. Je ne puis pas opérer une modification unilatérale à la politique du Gouvernement. Je revise les questions, c'est tout.

M. CHATTERTON: Si l'on affirme que nous ne pouvons pas discuter un problème de retraite, je crois que c'est complètement faux, parce que les représentants comparaissent devant nous et je crois que c'est certainement de leur ressort. Ils y ont des intérêts et un enjeu.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Pas dans le présent bill. Ceux qui sont retraités ne sont pas affectés par ce bill.

M. CHATTERTON: Eh bien, c'est une question discutée, mais ces gens croient qu'ils y ont un intérêt.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Je crois qu'ils ont un intérêt, pas dans ce bill, mais dans toute loi. Nous pourrions éclaicir, cela j'en suis certain; ce que les

honorables membres aimeraient à savoir actuellement est l'opinion du Gouvernement là-dessus et nous pourrons continuer peu après avec le bill. Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de soulever un rappel au Règlement cette fois.

M. KNOWLES: Je n'accepte pas le rappel au Règlement. Y aura-t-il d'autres occasions? M. Benson est-il bien placé pour dire si le comité aura d'autres occasions de traiter ce problème et rester dans l'ordre?

L'hon. M. BENSON: Je ne puis pas dire cela. Ce bill est pour ajuster les régimes de pensions de ceux que le Gouvernement emploie actuellement. Je ne puis pas en dire plus. C'est une question soulevée par beaucoup de fonctionnaires en retraite. Lorsqu'on soulève ces questions, le Gouvernement doit les étudier. Je ne puis donner d'assurance d'aucune sorte.

M. KNOWLES: Existe-t-il une correspondance écrite concernant la déclaration que des groupes de fonctionnaires approuvent le principe d'intégration? Je ne mets pas en doute les paroles du ministre, mais toutes les lettres que je reçois des fonctionnaires sont de l'autre opinion.

L'hon. M. BENSON: On m'a dit que le comité consultatif, qui comprend des membres du côté du personnel et de celui du Gouvernement, a recommandé l'intégration au ministre des Finances et tel a été le parti qu'a suivi le ministre des Finances.

M. KNOWLES: Quand ces discussions ont-elles eu lieu?

L'hon. M. BENSON: Dr Davidson et M. Clark sont mieux placés pour y répondre.

M. KNOWLES: J'essaie de trouver la date de la première déclaration au sujet du régime de pensions. Je crois que c'était en novembre 1964. Le principe de ce bill est une interprétation réellement différente de cette déclaration. N'y a-t-il pas eu de discussion dans l'entre-temps ou avant 1964? Cette concurrence rapide me mystifie.

L'hon. M. BENSON: Les recommandations ont été faites en mars 1964 au ministre des Finances à qui le bill était destiné.

M. KNOWLES: Dans le cours des deux dernières années, toutes les protestations qui nous sont parvenues ont été en sens contraire.

L'hon. M. BENSON: Je n'ai jamais entendu de protestations en ce qui concerne l'intégration ou le groupement. Personnellement, je n'ai pas eu une seule lettre du Service civil concernant cette question.

M. KNOWLES: C'est étrange. Je n'ai pas reçu une seule lettre des fonctionnaires qui l'appuyaient.

L'hon. M. BENSON: Nous avons des amis différents.

M. CHATTERTON: Pourrait-on préparer une déclaration sur chacune des sept autres lois qui seront affectées par ce bill.

Des MEMBRES: D'accord.

M. KNOWLES: Selon la procédure, j'aimerais entendre les opinions du Dr Davidson et de M. Clark.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Ce serait bien d'entendre en premier le Dr Davidson et M. Clark.

M. George F. Davidson, Secrétaire, Conseil du Trésor: M. Clark est probablement la seule personne qui comprend réellement ce que représente exactement le projet de loi. Bien que je sois moi aussi présent à cette occasion je lui soumettrai le plus de problèmes de détails possible.

Pour les questions de procédure, il me semble que le plus tôt ce bill sera étudié section par section le mieux cela sera. Nous pouvons rester perplexe devant un exposé d'ordre général. Nous devrions étudier d'une façon attentive le bill dans son ensemble comme indiqué dans les remarques explicatives des pages du début. Puis nous devrions porter notre attention sur la Partie I. M. Clark et moi-même, nous nous référons chaque fois que possible à des articles se trouvant dans d'autres lois ou à des articles qui se trouvent ailleurs dans le bill présentement étudié.

J'attire votre attention sur le fait que le bill doit, dans son ensemble, remplir quatre fonctions. Il est destiné à mener à bonne fin le programme du gouvernement qui était, au moment de la mise en vigueur du Régime de pensions du Canada, appliqué, dans la mesure du possible, la politique d'intégration du Régime de pensions du Canada et les lots étudiéers dans ce bill.

La deuxième fonction que se propose de remplir ce bill est de prendre en considération la tendance à rendre transférable les pensions, ce qui est devenu l'un des aspect de la législation provinciale. Le Québec, l'Ontario et l'Alberta ont voté des lois qui permettent de faciliter le transfert des pensions par exemple entre celles de l'industrie et celles des autres régimes de pension. Ceci, en vue de donner à la main-d'œuvre une plus grande mobilité que par le passé en supprimant les empêchements qui résultaient de cette impossibilité de transfert.

En accord avec la tendance établie par la législation provinciale, le Gouvernement est prêt à assumer sa charge de responsabilités dans ce domaine et à modifier ses lois afin de les adapter aux conditions de transfert qu'imposent les provinces. La troisième fonction principale de ce bill est d'élever la limite des montants payables au titre des prestations supplémentaires au décès qui sont payables aux personnes employées dans la fonction publique ainsi qu'aux membres des Forces armées du Canada. Dans le passé, la limite au montant de prestation au décès a été fixée à $5,000. Cette somme sera, à la suite du présent bill, portée à un montant limite qui est approximativement celui du traitement que l'employé reçoit à un moment donné de sa carrière. En plus du niveau plus élévé où sera portée cette limite des stipulations prévoient la séparation des montant prévus comme prestations au décès dans le cas des membres des forces armées et dans celui des employés de la fonction publique; la raison avancée étant que les membres des Forces armées sont, selon les tables de mortalité, relativement en meilleure santé que les employés de la fonction publique et on peut donc les faire bénéficier d'un taux plus avantageux. A ces fins, les dispositions relatives aux prestations-décès dans le cas de membres de Forces armées, seront rayées de celles prévues dans la Loi sur la pension du service public et feront l'objet d'une nouvelle section de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes.

En fin de compte, il y a une quantité de modifications diverses qu'il vaudra mieux me semble-t-il étudier lorsque nous les rencontrerons car certaines de ces modifications présentent un caractère de généralité qui est destinée à promouvoir une meilleure administration et à résoudre un certain nombre de problèmes restés en suspens et qui se sont posés de temps à autre dans le passé. Ceux-ci toucheront certaines parties, de la législation ou d'autres. Nous trouvons, par exemple ici, des dispositions concernant la situation qui résulte du fait que les employés des Postes se sont mis en grève l'année dernière et ont perdu, sur le

plan technique, leur droit de payer les cotisations afférentes à la période où ils se trouvaient en grève, période qui ne pourra compter aux fins de la pension.

Il y a un article dans les modifications apportées la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes qui traite des dispositions prises au sujet des membres des forces armées à la retraite qui sont actuellement employés dans la fonction publique et qui ont fait l'objet de protestation de la part de membres retraités des Forces armées, stipulations qui se rapportent à la suppression du paragraphe 2 de l'article 17 de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes.

Il y a des modifications qui résultent de critiques qui ont été formulées par l'Auditeur général sur un certain nombre de questions techniques qui se sont présentées de temps en temps au cours de cette étude sur le Compte de pension de la fonction publique. Celles-ci pourront être traitées le mieux lorsque l'on procédéra à l'examen par article du présent bill.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Chatterton.

M. CHATTERTON: Si l'on aborde l'ensemble de la question de l'intégration de la Loi sur la pension du service public avec le Régime des pensions du Canada sur la base des fonds investis, on remarque que la Loi sur la pension du service public fonctionne sur la base de fonds investis. A-t-on conservé ici ce principe afin de se conformer principalement au principe que cet aspect de la Loi sera conservé? Les exigences, au point de vue espérance de vie, seront-elles différentes quant aux conditions exigées à l'avenir pour bénéficier des avantages de cette Loi?

M. DAVIDSON: Le principe des fonds investis a été conservé dans la Loi sur la pension de retraite du service public dans la même mesure où il l'avait été dans la législation antérieure. En extrayant, si je puis me permettre d'utiliser cette expression, la part des cotisations afférentes aux cotisations versées au titre du Régime des pensions du Canada, en extrayant cette part de cotisations, nous nous sommes efforcés d'assurer que la part des prestations qui ont été extraites en même temps au titre de prestations pourraient être dues en vertu du Régime des pensions du Canada et compenseront exactement les cotisations extraites en sorte qu'il n'y aurait rien de changé au bilan actuariel de la Loi sur la pension du service public.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Bell.

M. BELL (*Carleton*): Pourrais-je demander à M. Clark s'il est en mesure de nous indiquer quelles en seront les conséquences pour l'employé de la fonction publique? Je pense ne pas me tromper en affirmant qu'aucune personne ne sera lésée à la suite de cette intégration. M. Clark peut-il nous dire dans quelles cirmonstances les employés de la fonction publique seront favorisés à l'avenir en recevant une pension au titre du Régime des pensions du Canada?

M. Hart Clark, Division des pensions et de l'assurance sociale, ministère des Finances: Monsieur Bell, jusqu'à ce que les prestations en vertu du Régime des pensions du Canada soient conclues par les employés de la fonction publique qui y ont contribué depuis le 1er janvier de l'année en cours, il n'y aura aucun changement apporté aux prestations versées en vertu de la Loi sur la pension du service public. Cependant, dès que les prestations en vertu du Régime des pensions du Canada deviendront payables aux ayants droit, il est probable que la combinaison des prestations de ce Régime à celles payables au titre du régime modifié sera plus élevée que le montant des prestations qui auraient été perçues en vertu de l'ancienne Loi sur la pension du service public. Les tableaux qui seront distribués en temps et lieu fourniront des exemples de ces cas et, dans le cas de la carrière des employés de la fonction publique, les résultats du Régime des pensions du Canada seront de fournir ce que l'on pourrait appeler un

bénéfice maximum dans le cas d'une personne qui aurait disons encore dix années à faire avant de se retirer à l'âge de 65 ans. Il s'agit là d'un élément constitutif du Régime des pensions du Canada en lui-même.

M. BELL (*Carleton*): Cela s'applique-t-il à tout le monde?

M. CLARK: Oui, et ainsi le bénéfice relatif qui résulte du gain dont les cotisants au Régime des pensions du Canada jouiront dans l'ensemble se retrouvera dans la formule intégrée qui a été recommandée au Gouvernement par le Comité consultatif.

Les autres facteurs pertinents dont il faut tenir compte concernent les prestations versées aux personnes survivantes en vertu des deux Lois et ils sont aussi conformes aux recommandations faites par le Comité consultatif—il s'agit de ce que nous pourrions appeler un double emploi des prestations qui résulte des deux plans. Il existe certains problèmes qui ont été à l'origine de cette situation et le Comité en reconnaît l'existence et il a recommandé au Gouvernement une méthode d'étude que celui-ci a adoptée. Naturellement, cette question ne se posera pas avant 1968, année ou les prestations seront pour la première fois versées aux personnes survivantes en vertu du Régime des pensions du Canada.

De même dans le domaine des prestations d'invalidité qui seront payables à partir de 1970, en vertu du Régime des pensions du Canada, la même formule rectificative s'applique comme pour une retraite ordinaire et les mêmes bénéfices relatifs pourront être retirés pour une personne qui touche des prestations d'invalidité.

(*Texte*)

M. CARON: Ce bill prévoit-il un changement des taux courants pour les employés des Travaux publics?

M. DAVIDSON: Pourriez-vous répéter cette question?

M. CARON: Ce bill modifiera-t-il les taux courants appliqués aux employés des Travaux publics?

M. DAVIDSON: Si vous voulez bien vous référer à l'article 2 de la deuxième page vous y trouverez la définition.

M. BOURGET: Article 3 c).

M. DAVIDSON: Les employés à taux courants sont compris.

M. CARON: Les Travaux publics sont aussi prévus.

M. DAVIDSON: Oui.

M. CARON: Merci bien.

(*Traduction*)

M. DAVIDSON: Puis-je ajouter un commentaire rapide à la question de M. Clark sur la question précédente, je veux dire que les explications que M. Clark donne s'appliquent aux rapports qui existent pour les employés entre la Loi sur la pension du service public et le Régime des pensions du Canada. Les conséquences dans le cas du personnel des Forces armées sont naturellement différentes.

M. BELL: M. Clark a mentionné des tableaux dont il disposait. Je me demande s'ils sont disponibles et si le moment n'est pas venu de nous permettre de les consulter?

M. CLARK: Ils sont disponibles.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Ne serait-il pas plus opportun de les distribuer lorsque nous aurons une meilleure connaissance du sujet?

M. BELL (*Carleton*): Il a signalé qu'ils se rapportent précisément à ce sujet.

M. CLARK: Vous avez raison.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Alors vous les ferez distribuer?

M. CLARK: Certainement, monsieur le président.

M. KNOWLES: Monsieur le président, il semble que nous ayons ici affaire à une question d'ordre dans le cas de la question et de la réponse qui se rapporte plus ou moins à la formule des prestations et qui se trouve au début de l'article 9 du bill. Si tel est le plan que nous formulons et que nous allons étudier, je me permettrai de poser à M. Clark une question à la suite de ce qu'il vient juste de nous déclarer.

Je pense saisir le sens de cette formule: elle permettra à une personne à qui il reste dix années de service à accomplir d'obtenir le maximum d'avantages nécessaires. A la fin de ces dix années, il pourra se prévaloir de la totalité des prestations gagnées en vertu du Régime des pensions du Canada et il aura perdu une somme minimum des bénéfices qu'il aurait obtenus en vertu de la Loi sur la pension du service public. N'est-il pas vrai que si l'on tire de cette situation ses conséquences extrêmes, citons à l'extrême limite le cas d'une personne à qui il resterait 35 années à faire en partant de la date postérieure au 1er janvier 1966, dans ce cas il n'y aurait plus pratiquement aucune différence. Il aura fait un gain de 25 p. 100 sur les sommes qui lui seraient dues en vertu du Régime des pensions du Canada mais il aurait perdu par contre 24¼ p. 100 en vertu de la Loi sur la pension du service public.

J'ai deux questions à vous poser: D'abord est-ce que je saisis bien la façon dont s'applique la formule? Ma deuxième question est la suivante: quelles sont les raisons qui justifient le fait que plus un employé a accompli une longue période de service selon ce plan moins ses avantages accessoires seront élevés? Non seulement il n'obtient qu'une très petite augmentation au courant des années qui suivent la dixième année de service, mais en réalité après la dixième année la totalité de ses avantages accessoires décroît jusqu'à devenir nulle. Est-ce que je saisis bien la question? Et, en deuxième lieu, quelles sont les raisons justificatrices de cette situation?

M. CLARK: Certainement, monsieur Knowles; vous avez bien saisi la question, à l'âge, disons de 30 à 35 ans, l'application de cette formule peut fort bien donner lieu à une situation où l'employé de la fonction publique reçoit une pension en vertu des deux régimes qui soit équivalente à celle reçue en vertu de la Loi actuelle. Je pense que ces conséquences résultent en partie de la base de cotisation qui a été établie sous le Régime des pensions du Canada. Comme M. Benson nous l'a fait remarquer, un des facteurs essentiels de la mise en application de cette formule intégrée est la conservation d'un même niveau de frais. En d'autres termes, l'employé de la fonction publique continuerait à 6½ et 5 p. 100 dans l'ensemble mais à un taux effectif inférieur, disons de 4.8 p. 100, sur les premiers $5,000, au début.

M. KNOWLES: Sur les premiers $4,400.

M. CLARK: C'est cela même et ensuite il verse dans leur intégrité les 6½ p. 100 pour tout traitement dépassant $5,000. Maintenant, en considérant toutes ces cotisations qui sont enlevées au Compte de pension, la question du calcul du genre de prestations qui pourront être versées a été mise entre les mains de conseillers-actuaires du ministère des Finances et nous avons examiné un certain nombre de solutions qu'ils nous ont fournies en nous souvenant, comme je le disais, que le coût total doit rester dans les mêmes limites. C'est le résultat final de leurs calculs qui a eu pour conséquence cette nivellation et sur cette période. Naturellement, il reste à déterminer un certain nombre de facteurs pour savoir si cette situation et dans combien de cas cette situation se présentera, mais c'est une conséquence dans l'ordre du possible.

M. KNOWLES: Je vous remercie pour les renseignements fournis sur les calculs effectués par les actuaires mais je ne sais pas si je me suis bien fait comprendre dans ma question quant à savoir quelles sont les raisons qui motivent tout cela. La plupart des personnes qui veulent profiter d'un plan de

retraite ou qui bénéficient déjà d'un plan de retraite et qui sont versées dans un autre plan de retraite peuvent avec raison croire qu'il en résultera une augmentation des avantages. Comment expliquer au jeune employé qui se propose de consacrer 35 ans à la fonction publique qu'il va participer à deux plans de retraite mais que dans 35 ans il ne bénéficiera pas de plus d'avantage que s'il avait seulement participé à un seul plan de pension?

M. CLARK: Je pense, Monsieur Knowles, que l'on aurait probablement pu mettre au point une telle formule où l'ensemble du coût serait resté le même mais où les employés de la fonction publique se retirant, disons dans les 20 ans à venir, auraient bénéficié d'une plus forte réduction que celle qui leur est fournie par la présente formule.

M. KNOWLES: Cela ne fait aucun doute.

M. DAVIDSON: Monsieur Knowles, puis-je vous suggérer que ce que vous entendez par «raisons de cette formule» s'applique réellement à une partie incidente du résultat qui représente une part fortuite par rapport aux principes de base qui motivent la mise en application de cette intégration.

M. KNOWLES: Je l'admets, mais cela ne me plaît pas plus pour cela.

M. DAVIDSON: Ce qui se produit en effet, c'est que l'objectif visé par le gouvernement lorsqu'il s'est conformé aux recommandations du Comité consultatif visait à réaliser une intégration aussi complète que possible du Régime des pensions du Canada et de la Loi sur la pension du service public et s'il avait été possible de l'effectuer selon un mode strictement actuariel et mathématique on aurait établi une formule parfaite qui aurait permis que les cotisations soient exactement les mêmes et les prestations réunies les mêmes aussi; ceci aurait certainement été la formule sous laquelle on l'aurait présentée à l'approbation du Parlement mais en pratique, cela n'a été possible et il en est résulté ce que l'on pourrait qualifier de «prestation d'héritage» dans les dix premières années de l'exploitation des deux plans.

Vous nous demandez d'expliquer la raison d'être de ne pas prolonger ces «prestations d'héritage». Je pense que la plus grande difficulté consiste en premier lieu à expliquer cet héritage.

M. KNOWLES: Nous avons étudié toute cette question lors des séances d'un autre Comité.

M. DAVIDSON: Si vous pouvez accepter pour l'instant ma définition de «prestation d'héritage» le fait est qu'il s'agit réellement d'une caractéristique du Régime des pensions du Canada et que ce n'est pas une caractéristique du Régime de la pension du service public, ni dans sa formule actuelle ni dans sa formule modifiée.

M. KNOWLES: Je reconnais ce fait et, à la différence de certains de mes amis, je n'ai au cours des séances tenues par le Comité sur le Régime des pensions du Canada soulevé aucune objection quant aux prestations d'héritage et je n'en soulève aucune présentement.

Mais je veux faire comprendre que, dans le cas des avantages d'héritage, qui existent en vertu du Régime des pensions du Canada, il n'existe pas d'héritage pour ceux qui ont encore des périodes de 20 ou de 30 ans à accomplir, mais que le montant absolu, pour le moins, reste toujours à leur disposition. Cependant, dans le cas des employés de la fonction publique qui sont à la retraite vous leur retirez ce montant absolu. Vous distribuez l'héritage pendant les dix années qui suivent puis vous le faites progressivement disparaître. C'est ce dont s'est plaint la compagnie *Great West Life*. Elle n'a pas apprécié le système de l'héritage. Une personne pelut en bénéficier à l'âge de 55 ans, mais le montant de cet héritage est déjà disponible lorsque la personne n'a que 45 ans ou que 35 ans.

Je sais que ce dont nous discutons ici, monsieur le président, c'est une question de ligne de conduite, de décision du Gouvernement. Nous avons entendu les experts qui ont eu à traduire en des formules applicables les décisions du Gouvernement. Ce à quoi je m'objecte, c'est à la façon de procéder du Gouvernement.

M. CHATTERTON: Ce que M. Knowles essaie de réaliser, c'est la correction des injustices et des anomalies inhérentes au Régime des pensions du Canada.

M. KNOWLES: Absolument pas.

M. CHATTERTON: Les experts qui se sont présentés devant le Comité du Régime des pensions du Canada ont déclaré que l'intégration du Régime des pensions du Canada avec tout autre plan cause d'énormes difficultés; ce n'est pas pratique.

M. Clark a indiqué que les bénéfices versés aux survivants en vertu du Régime des pensions du Canada ne pourront être versés aux employés de la fonction publique avant 1968 comme c'est le cas pour tous les Canadiens, et pas avant 1970 en ce qui concerne les indemnités en cas d'invalidité. Un employé de la fonction publique qui prend sa retraite l'année prochaine, par exemple, ne reçoit que les indemnités payées aux survivants en vertu de la Loi sur la pension du service public.

M. DAVIDSON: C'est exact.

M. CHATTERTON: La veuve d'un employé de la fonction publique qui prend sa retraite en 1968 touche les allocations en vertu des deux régimes, et, je vous expliquerai au moment opportun quels sont les cas où la veuve reçoit une pension plus importante que le salaire de son mari. Ce que je me demande, c'est s'il ne serait pas possible de procéder à une intégration de façon à ce que, même si un employé de la fonction publique qui prend sa retraite l'an prochain retirera des allocations de survivant plus élevées en vertu de la Loi sur les pensions du service civil, l'on diminue ces allocations quand le survivant recevra les allocations en vertu du Régime des pensions du Canada. Rappelez-vous que c'est ce que vous avez déjà fait en réalité en établissant qu'un employé de la fonction publique qui prend sa retraite avant de devenir admissible au Régime des pensions du Canada reçoit uniquement ses allocations en vertu de la Loi sur la pension du service public, n'est-il pas vrai alors que sa pension en vertu de la Loi sur la pension du service public est rajustée au moment où il devient admissible au Régime des pensions du Canada?

M. CLARK: C'est juste.

M. CHATTERTON: Avez-vous tenté de réaliser cela ou vous êtes-vous aperçu que ce n'était pas réalisable?

M. CLARK: Monsieur Chatterton, nous n'avons pas essayé, en rapport avec cet aspect du problème, d'améliorer la formule de base actuelle de prestations en vertu de la Loi sur la pension du service public. Tout ce que je puis dire, c'est qu'on n'a pas proposé une telle mesure; cela me semble bien simple.

M. CHATTERTON: On n'a même pas envisagé une telle mesure?

M. CLARK: Enfin, je suppose que vous pourriez établir des parallèles avec la situation dans disons, dix ans d'ici, alors que les gains maximums résultant de l'intégration prendraient effet; on pourrait suggérer la même analyse à tout employé de la fonction publique qui doit prendre sa retraite au cours des dix prochaines années. Pourquoi ne voulez-vous pas lui donner des prestations supérieures à celles du fonctionnaire qui prendra sa retraite dans vingt ans après avoir joui du même salaire? Ce n'est pas du tout là la formule que nous avons envisagée.

M. CHATTERTON: Je m'aperçois qu'il serait imposible en pratique d'intégrer cet aspect particulier, mais le fait n'en demeure pas moins qu'on a prévu un montant fixe pour toutes les prestations du survivant. Par exemple, la pension aux veuves est de $25 par mois plus un certain pourcentage, les prestations aux

orphelins consistent en un pourcentage fixe, et ainsi de suite. Si l'on considère que les prestations du Régime des pensions du Canada sont des sommes fixes, il me semble qu'il aurait été possible de modifier les prestations des survivants du Régime des pensions du Canada pour ceux qui ne reçoivent pas de prestations des deux régimes.

M. DAVIDSON: Il est évident, monsieur Chatterton, que ce serait posible, mais seulement en augmentant les dépenses et en faisant absorber ces frais supplémentaires par le Fonds de pensions du service public, car on ne pourrait les faire payer ailleurs. Cela pourrait, quoique de façon peu importante, affecter la balance du . . .

M. CHATTERTON: Ce que vous venez d'affirmer ne s'applique que si vous laissez telles quelles les prestations du survivant en vertu de la Loi sur la pension du service public, mais, si vous allégez le fardeau de la pension du service public en réduisant les prestations que le survivant retire, une fois les prestations du survivant du Régime des pensions du Canada en vigueur, vous en arriverez à équilibrer les frais encourus par la Loi sur la pension du service public.

M. DAVIDSON: Ce qui arrive, c'est qu'après 1968, alors que le survivant recevra les prestations du Régime des pensions du Canada qui entrera alors en vigueur, on n'a pas l'intention de réduire les prestations que le survivant touche déjà en vertu de la Loi sur la pension du service public. On ne recouvrera donc aucune somme. A moins de considérer une réduction des prestations au survivant en vertu de la Loi de la pension du service public pour compenser pour le paiement de prestations additionnelles au cours de la période de deux ans et ainsi maintenir le fonds en balance, on ne pourrait pas arriver aux fins désirées sans hausser le fardeau financier du fonds de pension du service civil. A tort ou à raison, j'appuie les prétentions de ceux qui ont étudié le problème qu'il n'est pas souhaitable de rogner ou réduire les prestations en vertu de la Loi sur la pension du service public après 1968 en affectant ainsi une pléiade de survivants futurs uniquement pour faire face à période de transition au cours des années 1966-1967.

Voilà les raisons qui motivent cette décision qui aurait pu tout aussi bien être différente.

M. KNOWLES: Est-ce que la suggestion de M. Davidson n'aura pas pour effet de donner d'ici à 1968 aux employés de la fonction publique des prestations en vertu du Régime des pensions du Canada que les autres personnes ne peuvent retirer en vertu de ce même Régime?

M. DAVIDSON: Vous parlez des prestations du survivant?

M. KNOWLES: Exactement; je m'inquiète du fait que les employés de la fonction publique gardent tous les bénéfices prévus par le Régime des pensions du Canada, mais n'en demandent pas de spéciaux.

(*Texte*)

M. CARON: Pouvons-nous revenir à l'article 6 ou le discuterons-nous ailleurs? Je lis dans cet article 6 . . .

M. DAVIDSON: A quelle page, s.v.p., monsieur Caron?

M. CARON: En bas de la page 9 dans l'édition française; en anglais, je crois que c'est la page 8, sous-alinéa 2.

Pourrions-nous obtenir des explications sur cette section traitant du remboursement d'une pension payée par erreur? Récupère-t-on la somme en bloc ou l'obtient-on par versements de façon a éviter la retenue du salaire entier?

M. DAVIDSON: Par versements.

M. CARON: Combien de versements et en quelle porportion?

M. DAVIDSON: Je l'ignore. Cela dépendra du montant des paiements à effectuer.

M. CARON: D'accord, mais n'existe-t-il pas une proportion ou un pourcentage déterminés?

M. DAVIDSON: Cela dépend de la décision du ministre.

M. CARON: Cette décision est laissée à la discrétion du ministre?

M. DAVIDSON: Oui.

M. CARON: Aucun décret ne régit cette décision?

M. DAVIDSON: Non.

M. CARON: Si la personne doit rembourser par tranches de 10 ou 15 p. 100 ou quel que soit le montant à rembourser son salaire sera réduit hors de proportion.

M. DAVIDSON: Que voulez-vous dire?

M. CARON: Ceci: nous avons par erreur versé le montant d'une pension. La personne qui l'a reçue en avait besoin et s'est empressée de l'accepter; puis, nous lui demandons de nous rembourser. Et, comme remboursement, nous exigeons une somme qui peut se monter, à 5, 2, 3, 4 ou 10 p. 100 selon la décision du ministre. N'y a-t-il rien dans la loi qui limite ce montant en fixant un certain pourcentage que le ministre ne puisse dépasser?

M. DAVIDSON: Oui.

M. CARON: Ne pensez-vous pas qu'il serait sage dans une loi comme celle-ci de fixer un maximum et un minimum?

M. DAVIDSON: Monsieur Caron, il vaudrait mieux englober cet aspect dans les règlements que le gouverneur en conseil peut décréter.

M. CARON: Mais, n'est-ce pas un peu dangereux?

M. DAVIDSON: C'est qu'il s'agit d'un détail, voyez-vous; en me basant sur notre expérience en ce qui concerne les autres lois, j'émettrai l'opinion personnelle que le ministre ne se montrera pas trop dur quand il s'agira de déterminer quel montant on doit retenir sur la paye de chaque employé.

M. CARON: Mais c'est là le devoir du ministre qui prendra la décision?

M. DAVIDSON: Bien sûr.

M. CARON: Ce qui veut dire que si le ministre est de nature sévère, il peut se montrer d'une très grande dureté, et, s'il est de nature clémente, il pourra être peu sévère.

M. DAVIDSON: Le ministre des Finances ne s'est jamais montré bien sévère.

M. CARON: Cela s'est produit à l'occasion, merci!

(Traduction)

M. KNOWLES: Monsieur le président, puis-je revenir à l'article 9? Il y a là un point qui concerne un grand nombre d'employés de la fonction publique que l'on se doit de rassurer. Je pense à la déclaration de M. Pennell en novembre 1964 et à celle de M. Bryce au Comité sur le Régime des pensions du Canada affirmant que les personnes qui ont accumulé des années leur permettant de prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans ne subiront aucun tort.

Si je comprends bien l'article 9, cette réduction du montant de la pension en vertu de la Loi sur la pension du service public ne s'applique qu'à une personne qui a atteint l'âge de 65 ans. En d'autres termes si une personne possède 35 ans de service à 62 ans, elle peut retirer à ce moment pleines prestations en vertu de la Loi sur la pension du service public.

M. CLARK: C'est exact.

M. KNOWLES: Mais à ce moment, si la personne atteint 65 ans, les réductions du pourcentage qui prendront effet dans un an se mettront en branle, et il a lieu de croire que ce que la personne recevra du Régime de pensions du Canada compensera, ou qu'elle pourra réclamer la différence.

M. CLARK: C'est exact.

M. KNOWLES: Le fait qu'il faudrait expliquer à la Chambre, c'est qu'il existe bon nombre d'employés de la fonction publique, et particulièrement des employés du ministère des Postes, qui ne comprennent pas cela. Ils savent qu'ils ont le droit de prendre leur retraite à 62 ans, mais en fait ils se voient obligés de continuer jusqu'à 65 ans. On devrait clarifier cette situation pour ceux qui sont les premiers affectés.

M. TARDIF: Mais est-ce qu'un employé ne peut pas prendre sa retraite avant 65 ans pour raisons de santé?

M. DAVIDSON: Après 60 ans, vous pouvez prendre votre retraite à votre gré ou à celui de votre employeur.

M. CARON: En obtenant la pension fédéral de toute façon.

M. KNOWLES: En dépit de ce que prétendent les experts, je pense que l'on devrait consigner cela dans le compte rendu car, à mon avis, c'est ce point qui cause le plus de malentendus et de trouble.

M. DAVIDSON: Nous serions heureux de répéter certaines de vos paroles, Monsieur Knowles, mais pas toutes.

M. CHATTERTON: D'après la réponse que vous venez de donner, je crois comprendre que si un employé de la fonction publique prend sa retraite en 1967, il n'est admissible à aucune prestation en vertu du Régime des pensions du Canada tout en ayant contribué à ce Régime de pensions du Canada. Il relève de la Loi sur la pension du service public. Il n'est pas admissible au Régime de pensions due Canada car il n'a pas atteint l'âge limite. S'il prend sa retraite l'an prochain, même s'il a contribué au Régime de pensions du Canada, sa pension lui est versée strictement en vertu de la Loi sur la pension du service public, mais s'il atteint l'âge auquel il est éligible au Régime de pensions du Canada, sa pension du service public est modifiée si je ne me trompe?

M. CLARK: Exactement. Je crois que M. Knowles a étudié ce cas lorsque le régime fonctionnait normalement, mais le sous-alinéa 2 de l'article 9, à la page 13 du bill, permet cette interprétation.

M. KNOWLES: Me permettrez-vous d'élever une objection au sujet du cas en litige? Est-ce que réellement, comme on l'a avancé, une personne dont les régimes de pensions combinés n'équivalent pas au montant qu'elle aurait reçu en vertu de la Loi sur la pension du service public doit exiger le solde qui lui est dû? Pourquoi est-ce qu'on ne le lui rembourse pas automatiquement?

M. CLARK: C'est impossible à cause du Régime des pensions lui-même. La Direction de la pension du service public n'a pas le mandat nécessaire pour aller demander à l'administration du Régime de pensions du Canada quelle pension tel individu reçoit en vertu du Régime de pensions du Canada. Vous vous rappellerez que l'on a inclus dans le Régime de pensions du Canada des restrictions très sévères concernant la dissémination d'information au sujet des pensions, même au sein des services gouvernementaux; il incombe donc à l'employé de la fonction publique à la retraite de prendre les mesures nécessaires pour obtenir des renseignements de l'administration du Régime de pensions du Canada de façon à pouvoir prouver qu'il recevait...

M. KNOWLES: Cette situation met les pensions à la merci d'une dissémination d'information.

M. CLARK: Si l'employé l'a autorisé. Sa demande renfermerait une déclaration autorisant l'administration du Régime de pensions du Canada à communiquer les renseignements.

M. KNOWLES: Qu'est-ce qui survient dans le cas d'un employé qui ne se rend pas compte de ce qui lui arrive et qui ne fait pas de demande tant que quelqu'un n'attire pas son attention sur le fait un an plus tard, ou davantage? J'ai en particulier à l'esprit la partie de phrase au bas de la page 12 et au haut de la page 13 du bill, où l'on dit qu'il est augmenté du montant de cette différence à compter du jour fixé en conformité des règlements. Ne devrait-il pas entrer en vigueur à compter du jour auquel la différence à son désavantage serait en vigueur?

M. CLARK: Cela pourrait fort bien être le jour qui est fixé dans les règlements.

M. KNOWLES: Pourquoi laissons-nous cela aux règlements et ne devrait-il pas s'agir d'un droit établi dans la loi? Prenez le cas d'un employé des Postes qui a pris sa retraite à 62 ans, et il me vient à l'idée que cela pourrait survenir dans très peu de temps. Il reçoit la pleine pension aux termes de la loi sur la pension de retraite. Trois ans plus tard, il atteint l'âge de 65 ans et sa pension de retraite est réduite selon cette méthode, mais l'employé des Postes en question ne travaille pas dans l'intervalle. Il s'est écoulé trois ans sans qu'il paye des cotisations au Régime de pensions du Canada, et il n'a qu'une ou deux années. Ainsi, le montant de la prestation du Régime de pension du Canada qu'il recevra à 65 ans sera moindre que la diminution qui sera faite à sa pension de retraite. Sûrement, il devrait être systématiquement entendu que l'émission de chèques qui comblent la différence serait en vigueur le jour de la réduction?

M. CLARK: Un élément qui, à mon avis, a rapport à ce point, monsieur Knowles, est que si cet employé à la retraite était employé ailleurs, que s'il avait quitté la fonction publique, et cela arrive en particulier dans le cas de ceux qui prennent leur retraite à l'âge de 60 ans, il trouve de l'emploi ailleurs et il contribue an Régime de pensions du Canada. Ce Régime évidemment prévoit que si l'emploi se poursuit au-delà de 65 et jusqu'à 70 ans, ou même 67, disons, qu'il n'y aura aucune admissibilité aux prestations de pensions du Canada, ou, s'il a déjà commencé de les recevoir, il pourrait y avoir une réduction de faite à ces prestations. C'est peut-être l'incertitude vis-à-vis du jeu des circonstances survenant dans ces conditions qui nous a poussés à proposer une disposition plus souple s'en remettant aux règlements, là où vous pouvez être assuré que la solution la plus juste serait choisie.

M. KNOWLES: Je crois que vous soulevez un cas intéressant à propos de ce que j'ai dit précédemment, l'application étant nécessaire. Toutefois, sauf le respect que je vous dois, je ne crois pas que votre exposé soit si valable sur ce point. Il me semble qu'on ne devrait pas mettre ce droit en question. Si l'on constate que cet employé, à l'âge de 65 ans, reçoit alors, ou un ou deux plus tard, une pension globale moindre que celle qu'il aurait eue, il faudrait qu'après qu'il en aurait fait la demande on le remette systématiquement dans son droit en remontant jusqu'à l'âge de 65 ans. Je veux dire qu'il devrait s'agir d'un droit non assujetti aux interprétations capricieuses des règlements.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, si M. Knowles veut parler de la rétroactivité de tout ce à quoi il pourrait avoir droit, en prenant en considération la diversité des circonstances que M. Clark a signalées, ou si M. Knowles propose que la rétroactivité devrait être systématique, je crois qu'il n'y aurait pas lieu de se quereller à ce propos. Il est dit que la personne aurait droit, en guise d'arrangement, au montant auquel elle aurait droit en vertu de la loi, si aucune réduction n'était faite au titre de (1*a*). Mais les circonstances aux termes desquelles aucune réduction n'est faite pourraient comprendre la circonstance de l'homme qui est employé à partir de 62 ans et, en conséquence, son droit aux

prestations du Régime de pensions du Canada est en suspension après l'âge de 65 ans.

Voulez-vous laisser entendre que parce qu'il travaille et que sa part du Régime de pensions du Canada est en suspens durant la période de son emploi, que le montant global devrait lui être remis rétroactivement?

M. KNOWLES: Vous avez fait la proposition. Cela nous ramène aux employés des Postes auxquels j'ai dit, et auxquels vous avez dit, qu'ils ne subissent aucun tort. Les travailleurs des Postes disent que si ce n'était de cet arrangement, ils pourraient avoir quelque autre emploi et retirer la pension complète, mais aux termes de cet arrangement et des circonstances énoncées par M. Davidson, la pension de retraite sera réduite à 65 ans. Pouvez-vous expliquer cela au travailleur des Postes en lui exposant ce point avec l'assurance qu'il n'y aurait pas de réduction?

M. DAVIDSON: Sa pension de retraite n'est pas réduite; la prestation du Régime de pensions du Canada est en suspens.

M. KNOWLES: Aux termes de cet article, lorsqu'il atteint 65 ans, elle est réduite. D'une part, la méthode est telle que les fonctionnaires ne reçoivent pas toutes les prestations supplémentaires du Régime de pensions du Canada. C'est un principe établi et je ne peux qu'argumenter sur le sujet.

Voici un cas où vous annulez l'assurance qu'aucun fonctionnaire n'aurait eu aucun désavantage à subir si ledit régime n'était pas entré en vigueur. Vous m'avez aidé à établir une cause.

M. DAVIDSON: J'ai essayé d'être utile.

M. KNOWLES: Un employé des Postes prend sa retraite à 62 ans, obtient un autre emploi et travaille jusqu'à 70 ans. Sa pension de retraite est réduite à 65 ans. Il dit ensuite «Vous avez dit que nous ne souffririons pas; s'il n'y avait pas eu de Régime de pensions du Canada, je retirerais encore une pleine pension».

M. DAVIDSON: L'intention est d'assurer à une personne qui prend sa retraite à 62 ans qu'elle recevra l'entière prestation de pension de retraite de la fonction publique sans aucun abattement entre 62 et 65 ans, en supposant qu'elle est retraitée. L'intention en outre est qu'à 65 ans, si la personne continue d'être à la retraite, elle subit seulement un abattement de la prestation de la pension de retraite de la fonction publique égal au montant du Régime de pensions du Canada auquel elle aurait droit à 65 ans, et s'il y a un abattement plus considérable, il faut qu'il soit compensé par la présente clause. Est-ce exact jusqu'ici?

M. KNOWLES: Oui.

M. DAVIDSON: Il est alors prévue que si à 65 ans la personne n'est pas retirée mais employée, la somme du Régime de pensions du Canada qui est gardée en suspens en vertu du R.P.C., parce qu'elle est employée à 65 ans, lui sera suppléée par le présent article à la page 13.

M. KEAYS: Jusqu'au moment où elle bénéficiera du R.P.C.

M. DAVIDSON: Le présent article ne va pas jusqu'à prévoir qu'on suppléera le montant.

M. CARON: Ce ne sont que les personnes employées par le gouvernement qui seront touchées. Hors du gouvernement, l'article n'atteint pas leur pension.

M. DAVIDSON: Oui, il l'atteint. Si la personne travaille à 65 ans, le R.P.C. prévoit que la prestation aux termes du R.P.C. à laquelle il aurait droit autrement, serait suspendue.

M. CARON: Même si l'employé travaille n'importe où?

M. DAVIDSON: Oui.

M. TARDIF: Il peut cesser de payer des cotisations?

M. DAVIDSON: Non. Il continuera de payer des cotisations aux termes du R.P.C. et de se constituer l'admissibilité aux prestations futures lorsqu'il prendra sa retraite.

M. WALKER: Personne ne recevra moins de prestations globales de cette pension et du Régime de pensions du Canada qu'il n'en aurait reçu. Voilà le principe de l'ensemble de la loi. N'est-il pas ainsi que personne ne recevra moins que celle de pensions qui sera la plus élevée, le Régime de pensions du Canada ou la pension de retraite?

M. DAVIDSON: Cela est pour quand il prendra sa retraite.

M. KNOWLES: Ce serait cela en principe. Nous parlons qu'un homme qui prend sa retraite à 60 ou 62 ans et subit une réduction de sa pension. L'article dit qu'il doit y avoir une réduction. Il ne dit rien à propos du R.P.C. Il prévoit une méthode établie sur les sept dixièmes d'un pourcentage.

Il y a un autre article qui dit que, à la suite de cette réduction, avec quelle que soit la somme qu'il reçoit par l'intermédiaire du R.P.C., s'il n'est pas ramené au montant original, il peut faire une demande pour que l'écart soit comblé.

Ainsi, entre 62 et 65 ans, un homme travaille et retire des prestations complètes de pension de retraite. De 65 à 68 ans, il travaille encore et sa pension de retraite est réduite, mais il se peut qu'il ne puisse obtenir l'autre.

Maintenant, on nous dit qu'il peut y avoir des circonstances où il n'obtiendrait pas cette somme.

M. CLARK: Cette disposition particulière ne dépend pas du règlement. Le paragraphe (1d) à la page 13 dit que la garantie aux termes de (1c) ne s'applique pas dans les circonstances de l'emploi, en vigueur, après 65 ans. Ce n'est pas un sujet qui est laissé à l'interprétation du règlement.

Il s'agit d'une autre recommandation du comité consultatif que le ministre a mentionnée précédément. Le comité a jugé que, en prenant deux fonctionnaires dont les antécédents d'emploi sont semblables, l'un prend sa retraite complètement à 65 ans et l'autre continue de travailler; celui qui a pris sa retraite complètement et qui était assujetti à une réduction de pension, ne devrait pas obtenir moins du compte de pension de retraite que l'autre qui a continué de travailler. Voilà le raisonnement qui a conduit à la présente recommandation.

Elle avait pour but d'accorder égalité de traitement aux pensionnés dont le service dans la fonction publique avait été identique.

M. KNOWLES: Est-ce que vous êtes en train de me dire qu'en vertu de (1d), une personne qui, parce qu'elle travaille encore, ne reçoit pas de prestations du RPC, n'est pas assujetti à (1c)?

M. CLARK: C'est exact.

M. KNOWLES: Mais lorsque nous parlions de fixer la date utile au moyen d'un règlement, vous avez donné l'exemple d'une personne du groupe d'âge allant de 65 à 70 ans comme étant une raison pour s'en remettre au règlement.

M. CLARK: Vous pourriez avoir une situation qui soulève quelque doute quant à l'application des articles 68 et 69 du RPC, où la date pertinente à laquelle on pourrait appliquer les conditions exposées à (1c) ne serait pas absolument claire.

Nous pouvons envisager ce point davantage, étant donné votre préoccupation. Il s'agissait en partie d'une difficulté de rédaction pour énumérer toutes les situations qu'il faudrait inclure. Il n'y a pas eu d'autres motifs subséquents.

M. KNOWLES: Je suis satisfait de l'explication si les experts veulent bien nous assurer que l'engagement pris envers les personnes qui ont obtenu le droit de prendre leur retraite à la pleine pension avant 65 ans n'est pas perdu.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Il est maintenant 11 heures. Le comité souhaite-t-il ajourner pour que les députés puissent assister à la séance de la Chambres des communes?

Les honorables DÉPUTÉS: Adopté.

Le sénateur FERGUSSON: Puis-je demander si l'exemple donné par M. Clark fera partie, ou non, des procès-verbaux imprimés?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Il n'était pas prévu qu'il le soit, mais il pourra être imprimé en appendice, et j'accepte cette motion.

Le sénateur FERGUSSON: J'en fais la proposition.

Proposition adoptée.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Je propose qu'on ajourne jusqu'à 2 h. 30.

Le comité a ajourné jusqu'à 2 h. 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre, s'il vous plaît. Nous poursuivrons maintenant la discussion où nous l'avons interrompue en matinée avec M. Davidson et M. Clark.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, lorsque le comité a levé la séance ce matin, nous en étions à ce que je crois être, peut-être, un point critique de la situation aux termes des dispositions de l'article 9, comme elles figurent à la page 13, et j'ai eu quelques scrupules à l'idée qu'il y a peut-être ici un bien authentique problème.

Je comprends très bien la situation dans laquelle se trouve la personne qui prend sa retraite à l'âge de 62 ans et qui de 62 à 65 a droit à sa pleine pension aux termes de la loi sur la pension de retraite de la fonction publique. A 65 ans, cette pension aux termes de la loi sur la pension de retraite de la fonction publique est réduite d'une somme égale à la Pension du Canada, et si le personne est alors employée, évidemment elle ne reçoit pas alors les versements du Régime de pensions du Canada.

Si cela devait être repris à neuf pour toutes les personnes qui entrent dans la fonction publique à compter du point présent, je pourrais croire que cela était absolument justifié. Je me demande s'il y a quelque matière à rupture de contrat avec ceux qui sont entrés dans la fonction publique en vertu de la loi comme elle était formulée jusqu'à présent, avec ceux qui avaient toutes les raisons de prévoir qu'à l'âge de 65 ans, (lorsque dans 20 ans M. Davidson s'en ira à l'âge de 65 ans), ils auraient droit d'être de nouveau employés, ou s'imaginaient qu'ils le pouvaient, et de toucher une pleine pension de retraite. Est-ce que nous privons les personnes comme M. Davidson et M. Clark, de quelque chose qui constituait virtuellement une assurance que leur donnait la loi?

Cela, je l'admets, m'a beaucoup préoccupé comme je réfléchissais sur le sujet pendant le déjeuner, à savoir s'il ne fallait pas suspendre la disposition jusqu'à ce qu'il y ait un groupe de personnes entièrement nouvelles dans la fonction publique.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, je pourrais peut-être essayer de présenter une ou deux observations qui confineraient à des expressions d'opinion et je m'en excuse si je m'étends trop en ce domaine d'opinions.

D'une certaine façon, je suppose qu'on pourrait dire—je crains presque de l'affirmer en présence de M. Knowles—que si on veut parler de rupture de contrat, des espoirs que les fonctionnaires entretiennent sous le régime de la loi dans sa forme actuelle et selon le texte qu'il a lu, toute modification que le Parlement apporte à la Loi sur la pension peut influencer les avantages que chacun compte recevoir sous le régime de la Loi sur la pension et si c'est à quoi vous songez lorsque vous parlez de «rupture de contrat», je suppose qu'on puisse affirmer que toute loi qui modifie l'une quelconque des modalités de la cotisation ou de la prestation constitue une rupture de contrat; mais le Parlement se réserve le droit de le faire.

Cela revient à dire que le fonctionnaire entré au service il y a nombre d'années, alors que la Loi sur la pension du service civil figurait aux Statuts dans une certaine forme, croyait savoir qu'il était tenu de verser certaines cotisations et qu'il était admissible à recevoir certaines prestations. Par ailleurs, les conditions d'emploi à cet égard ont, pour le plus grand nombre d'entre nous dans la fonction publique, déjà changé dans un grand nombre de cas.

M. BELL (*Carleton*): Oui, mais toujours pour le mieux, n'est-ce pas?

M. DAVIDSON: Bien, je l'espère et j'aimerais aussi que dans ce cas-ci nous pourrons convenir qu'elles se sont aussi améliorées.

M. BELL (*Carleton*): Question!

M. DAVIDSON: Bien que ce soit une question d'opinion.

Il reste que le fonctionnaire qui versait des cotisations—soit 6½ p. 100—à son fonds de retraite s'attendait de toucher des prestations lors de sa retraite du service public. Tel est encore le cas sous le régime de la présente loi. Il reste toujours admissible, quand il prend sa retraite du service public, à la prestation, comprenant deux éléments, la prestation payable en vertu du Régime de pensions du Canada et la prestation payable sous le régime de la Loi sur la pension du service public—c'est-à-dire à la prestation rectifiée aux termes de la nouvelle loi.

M. BELL (*Carleton*): Pourvu qu'il s'éloigne du marché du travail.

M. DAVIDSON: Oui, pourvu qu'il n'offre pas ses services sur le marché du travail et qu'il n'obtienne aucun autre emploi. Si, toutefois, il décide d'accepter un autre emploi, pendant la période de temps de cet emploi, il perdra, par suspension, la prestation payable aux termes du Régime de pensions du Canada et il continuera, pendant la période de temps qu'il occupera un emploi ne relevant pas de l'État, de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada et d'augmenter ainsi le montant des prestations qu'il recevra plus tard en vertu du Régime. Puis, dès qu'il se retirera définitivement du marché du travail, il pourra toucher sa prestation accrue payable aux termes du Régime de pensions du Canada sans qu'aucune atteinte ne soit portée à la prestation réduite payable aux termes de la Loi sur la pension du service public qu'il était autorisé de toucher depuis l'âge de 65 ans.

Me serait-il permis de donner un exemple aux membres du Comité, qui illustre comment le problème se présente sous un angle quelque peu différent? M. Bell et M. Knowles nous ont présenté le problème sous un certain angle. Examinons le cas—j'ai traité de cette question privément avec MM. Bell et Knowles—de deux fonctionnaires du même âge, qui entrèrent au service public le même jour et qui, si vous pensez qu'une situation pareille est possible, quittent le service le même jour. Supposons qu'ils prennent leur retraite à l'âge de 62 ans, alors qu'il compte chacun 22 ans de service. Étant donné qu'ils touchèrent le même traitement pendant les six dernières années de leur service, aux fins de la pension, leur moyenne de traitement s'établit au même montant; ils ont donc

droit, vu qu'ils se retirent à l'âge de 62 ans, à une pension s'élevant au même montant. A l'âge de 62 ans, ces deux fonctionnaires retirés touchent le même montant de prestation. Lorsqu'ils auront atteint l'âge de 65 ans, celui qui sera demeuré un véritable retraité n'occupant aucun emploi verra la prestation qui est payable sous le régime de la Loi sur la pension du service public diminuer d'un certain montant, lequel représente la prestation payable aux termes du Régime de pensions du Canada à laquelle il a droit.

L'autre qui a pris sa retraite sous le régime de la Loi dans sa forme actuelle et qui, dans l'intervalle, est entré sur le marché du travail, recevra exactement la même prestation de pension du service public. Lorsqu'il atteindra l'âge de 65 ans, il touchera exactement la même pension que le fonctionnaire entièrement à sa retraite; toutefois, dans ce cas, la prestation payable aux termes du Régime de pensions du Canada sera suspendue jusqu'à ce que ce fonctionnaire quitte son emploi hors du service public, afin de prendre une retraite définitive. Il semble qu'il sera réintégré au Régime et qu'il aura droit à une prestation quelque peu plus élevée.

Du point de vue du Service public—et je crois ne pas errer en affirmant que le Comité consultatif de la Loi de la pension a adopté la même attitude—ce deux fonctionnaires retirés, qui ont travaillé exactement le même nombre d'années et sont admissibles à la même pension, bénéficieront de droit, exactement des mêmes avantages sous le régime de la Loi sur la pension du service public; si le fait d'être employé ou de ne pas être employé influe de quelque façon sur le Régime de pensions du Canada, du point de vue des prestations payables sous le régime de la pension du service public il ne tire à aucune conséquence et l'un ne bénéficiera pas d'un traitement plus généreux que l'autre.

Cet exemple me semble illustrer la difficulté avec laquelle nous serions aux prises si nous acceptions la thèse—il pourrait s'agir d'un emploi qui, incidemment, rendrait admissible un fonctionnaire retiré à toucher une pension sous le Régime de pensions du Canada—qui veut que pendant la période de temps où une personne âgée de 65 ans ou plus occupe un emploi ailleurs alors que ses prestations payables en vertu de la pension du Québec ou du Canada sont suspendues, cette personne touche, en dédommagement de cette suspension, une prestation supplémentaire tirée de la Caisse de retraite du service public. L'application de ce principe produirait un double effet. Premièrement, il en résulterait que le Caisse de retraite du service public subventionnerait dans la même mesure soit le Régime de pensions du Canada soit le Régime de pensions du Québec, selon le cas; et deuxièmement, le fonctionnaire retiré, âgé de 65 ans, qui a continué d'occuper un emploi toucherait une prestation plus elevée payée par la Caisse de retraite du service public que celle que recevrait le fonctionnaire retiré n'occupant pas d'emploi. A notre avis, il s'agirait d'un traitement beaucoup moins équitable que le traitement qu'ont reçu les deux fonctionnaires dans les circonstances que j'ai décrites plus haut.

M. CHATTERTON: Ai-je raison de croire que ce rajustement des versements de la Caisse de retraite du service public ne s'appliquera pas pendant les années 1967 à 1969 inclusivement?

M. CLARK: Non, le rajustement dépend de l'âge, selon les dispositions du paragraphe (2) à la page 13.

M. CHATTERTON: En effet. Ce sont les mesures que M. Davidson dit avoir été adoptées au sujet de ces trois années de transition.

M. CLARK: Sauf que les deux personnes se trouvant dans la même situation seraient traitées de la même façon. Deux personnes âgées de 60 ans recevraient un traitement identique, quelle que soit leur occupation.

M. ORANGE: Monsieur le président, il s'agit d'un domaine dont le champ d'application est restreint à plus d'un égard, car, d'ici 35 ans, ce problème aura disparu. Je me demande si les hauts fonctionnaires du ministère—je sais qu'il s'agit d'une tâche difficile—ont tenté de calculer ce qu'il en coûterait au Régime de pensions du Canada ou ce qu'il pourrait économiser ou de faire une estimation de ce coût ou de ces épargnes, ou encore de calculer le supplément que la Caisse de retraite du service public devrait verser. A mon avis, est rétrograde la mesure qui prive un fonctionnaire de toucher au complet ses prestations à l'âge de 65 ans. Je me demande ce qu'il en coûtera au Trésor public. Est-il possible de calculer ce que le Trésor public devra payer?

M. DAVIDSON: Je dirais qu'il est impossible d'en faire le calcul à moins que vous ne puissiez me faire connaître le nombre de fonctionnaires qui à l'âge de 65 ans, continueront d'occuper un emploi et me fournir au moins certains détails de nature générale au sujet des bénéfices auxquels ils ont droit en vertu des deux régimes.

M. ORANGE: Mais dans le calcul du Régime de pensions du Canada, je suppose qu'on a tenu compte d'un certain facteur à l'égard des personnes de plus de 65 ans faisant encore partie de la population active.

M. DAVIDSON: Je pense qu'il serait possible de le faire à l'égard de l'ensemble de la population du Canada, mais non en ce qui a trait aux fonctionnaires de l'État qui ont pris leur retraite.

M. ORANGE: L'objection est bien motivée, et intéresse les fonctionnaires qui occuperont un emploi de quelque genre que ce soit après qu'ils auront l'âge de 65 ans. Ce cas se présente de temps à autre. Assurément ces personnes croiront être les premières à adopter cette attitude à l'âge de 65 ans. Je pense qu'il s'agit d'un domaine qui pourrait susciter certaines inquiétudes.

M. DAVIDSON: Me demandez-vous de partager l'opinion que vous avez exprimée?

M. ORANGE: Non, je vous fais part de ma propre opinion.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, la question que soulève M. Orange relève du domaine des actuaires, auquel je ne m'y entends guère. Peut-être que les experts-actuaires du Département des assurances, qui se sont occupés d'effectuer les calculs au moment de l'étude du Régime de pensions du Canada, seraient en mesure de fournir certains éclaircissements sur la question. Tout ce que je puis affirmer c'est qu'il se présentera certaines difficultés, à moins que nous ne puissions nous fonder sur des hypothèses passablement solides pour coter l'allègement dont bénéficiera la Caisse de retraite du service public par suite de l'application des dispositions du présent bill.

M. ORANGE: Je me demande s'il vaut vraiment la peine que nous nous adressions aux fonctionnaires du Département des assurances. La chose est-elle possible?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): M. Davidson m'informe que M. Clarke du Département des assurances est présent.

M. DAVIDSON: Oui, peut-être pourrait-il nous donner des explications à ce sujet.

M. E. E. Clarke, actuaire en chef, Département des assurances: Je ne puis que vous dire que nous ne possédons aucune donnée statistique qui nous permette d'effectuer un calcul. Vous parlez de l'allégement dont bénéficiera la Caisse de

pension du service public du fait que des personnes âgées de plus de 65 ans en emploi et qui, par conséquent, ne touchent pas de prestations aux termes du Régime de pensions du Canada pendant la période de leur emploi.

M. ORANGE: Oui.

M. CLARK: Je ne pense pas que nous n'ayons aucune donnée statistique sur laquelle nous puissions fonder notre calcul. Nous avons calculé l'allègement que les réduction de prestations des personnes âgées de plus de 65 ans apporterait au Compte de pension du service public relativement aux cotisants actuels et nous avons fait une estimation des bénéfices qui s'accumuleraient au profit de ces mêmes cotisants au Compte du Régime de pensions du Canada. Le montant de l'allégement apporté au Compte de pension, si j'ai bonne mémoire, est de l'ordre de $350,000,000, montant qui comprend les cotisations non versées au Compte de pension du service public. Les bénéfices qui s'accumulent au profit des cotisants au régime de retraite du service public et qui proviennent du Régime de pensions du Canada atteignent $750,000,000. La différence entre ces deux chiffres représente les prestations payables conjointement aux termes des deux régimes à l'ensemble de la population active qui y verse des cotisations.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je crois que je devrais poser ma question à M. Davidson.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Oui. Je vous remercie, monsieur Clarke.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je me permets de répéter que je me rends compte que nous traitons d'un problème qui n'intéresse qu'un petit nombre de personnes. Le pourcentage des fonctionnaires qui prennent leur retraite avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans et qui travaillent jusqu'à l'âge de 70 ans ne sera peut-être pas très élevé, mais je continue de m'inquiéter à ce sujet, du point de vue des relations extérieures, étant donné le genre de protestations que nous font parvenir certaines de ces personnes. J'arrive directement à la question que je veux poser à M. Davidson. Puis-je prendre quelques minutes afin de m'assurer que nous compenons bien le sens de cet article. Ce matin, M. Clark a dit bien clairement que le paragraphe 1*d*) qui figure à la page 13 précise que le paragraphe 1c) ne s'applique pas aux personnes qui ne touchent pas de prestations aux termes du Régime de pensions du Canada, alors qu'elles sont âgées de 65 à 70 ans.

M. CLARK: N'est-ce pas exact, en ce qui concerne les articles 68 et 69 du Régime de pensions du Canada?

M. KNOWLES: Oui.

M. CLARK: C'est vrai.

M. KNOWLES: Mais les dispositions des paragraphes 1*a*) et 1*b*) ne s'appliquent-elles pas dans ces cas?

M. CLARK: En effet.

M. KNOWLES: En d'autres termes, si nous saisissons bien, les personnes qui prennent leur retraite à l'age de 62 ans mais qui occupent encore un emploi après qu'elles ont atteint l'âge de 64 ans, subissent une déduction de pension comme l'explique d'une façon claire et précise le paragraphe 1*a*) de l'article 9(1), mais elles ne bénéficient d'aucune aide aux termes du paragraphe 1c), n'est-ce pas?

M. CLARK: Évidemment, sous la réserve qui a inquiété M. Chatterton, soit que les dispositions s'appliquent vraiment à compter de 1970.

M. KNOWLES: Oui, le paragraphe (2).

M. CLARK: Juste.

M. KNOWLES: Puis-je m'adresser directement à M. Davidson. Vous plaidez admirablement bien, en ce qui concerne le trésor public, pour l'égalité des salaires de deux employés de l'État que vous venez de décrire. Mais ne devez-vous pas, vous, le Gouvernement du Canada, expliquer votre réponse à ces deux fonctionnaires? Supposons que le Régime de pensions du Canada n'existe pas et que nous n'avons pas cette intégration, ces deux fonctionnaires peuvent prendre leur retraite assez tôt et recevoir la même pension, et l'un d'eux peut travailler et bénéficier des avantages du travail (peut-être travaillerait-il pour une compagnie privée et augmenterait-il ainsi sa pension), sans que sa pension diminue? Voilà qui est intéressant. Alors, les employés en question ont répondu: «Voici ce que nous avons, et le Gouvernement nous dit que nous ne serons pas désavantagés par le Régime de pensions du Canada». Aussi vraisemblable que soit votre argument, il y a eu un changement.

M. DAVIDSON: Je ne sais pas exactement ce que le Gouvernement a promis au service public, concernant le Régime de pensions du Canada. Il me faudrait demander à M. Clark si la déclaration fut aussi vague que vous le dites. Selon vous, le Gouvernement a affirmé qu'aucun fonctionnaire ne sera jamais désavantagé par le Régime de pensions du Canada et par l'intégration à cette loi?

M. KNOWLES: Je crois que c'est une interprétation assez exacte de la déclaration de M. Pennell à la Chambre des communes, en novembre 1964, et de la déclaration de M. Bryce devant le comité mixte spécial.

M. DAVIDSON: Je pense que cette affirmation n'est valable que si l'on considère un fonctionnaire à la retraite et qui ne fait plus partie de l'effectif de la main-d'œuvre. Je doute qu'elle fut émise aussi vaguement que vous semblez le croire.

M. KNOWLES: Alors, vous réalisez que vous êtes un agent des relations publiques.

M. DAVIDSON: Peut-être devrais-je changer de position et vous demander s'il faut prouver cela aux personnes qui se trouvent sous le Régime de pensions du Canada. Pourquoi celui-ci, qui prend sa retraite après avoir travaillé et payé ses cotisations jusqu'à 65 ans, reçoit-il sa pension, alors que celui-là, qui continue à travailler, ne la reçoit pas avant d'arrêter son travail? Voilà le fond du problème.

M. KNOWLES: Au moins c'est une nouvelle loi, qui essaie d'établir ce qui doit être fait; nous ne faisons que bouleverser l'ordre établi. Je crois pouvoir défendre le Régime de pensions du Canada sur les points que vous avez soulevés; mais encore une fois, c'est nouveau. Nous voici...

M. DAVIDSON: Nous voici en train de donner aux fonctionnaires à la retraite la même chose, un bénéfice réduit.

M. KNOWLES: Permettez-moi de vous interrompre et recommençons à neuf. Vous n'avez pas de solutions à cet argument, mais rapportez que deux fonctionnaires savaient qu'ils pouvaient prendre leur retraite sans que leur pension diminue, selon la Loi sur les pensions?

M. DAVIDSON: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Ne sommes-nous pas en train de discuter un droit dévolu?

M. DAVIDSON: C'est une affaire d'opinion, M. Bell, que de savoir si nous nous ingérons, comme vous dites si bien, dans des droits autrefois dévolus à une loi approuvée par le Parlement canadien. Nous nous mêlons toujours d'un droit dévolu à chaque fois que nous faisons un changement. La majorité des droits dévolus ne valent même pas la peine qu'on en discute, sauf celui-ci. Plus encore, j'admets qu'il faut faire preuve de bon sens en nous mêlant de ce droit dévolu, et voir si nous avons vraiment souci des interêts de tous. Et présentement, ce n'est pas plus une ingérence dans un droit dévolu que toutes les autres ingérences dans les autres droits dévolus à la présente loi.

M. KNOWLES: Dans le cas d'un autre droit dévolu, celui de prendre sa retraite à 62 ans et de recevoir sa pension sans être tenu de travailler jusqu'à 65 ans, il n'y a eu aucune modification. Je mentionne ceci parce qu'on me répond toujours: «Bien, si nous comprenons, mais nous perdons le droit que nous avions auparavant».

M. DAVIDSON: Le Régime de pensions du Canada ne s'applique pas aux fonctionnaires de 62 ans parce que ce n'est pas l'âge d'éligibilité. Voilà toute la différence.

M. KNOWLES: Les employés qui prennent leur retraite plus tôt sont cependant avantagés. Mais ils veulent savoir quelle pension ils auraient eu, et même, ce qu'ils auront à 65 ans, afin de pouvoir compenser le prélèvement. Et ce groupe devra avoir un Livre blanc.

A ce point, monsieur le Président, je devrais faire la suggestion, que j'ai déjà faite lors de la deuxième lecture du projet de loi, à savoir que, lorsque tout ceci sera terminé, que le comité sera suspendu et que nous serons de retour au Service civil, le Gouvernement publie un Livre blanc répondant aux questions du public. Les fonctionnaires, à eux seuls, forment un public, et j'ose espérer qu'un Livre blanc sera publié, pour le bénéfice de tous.

M. DAVIDSON: Je seconde, messieurs le Président et Knowles, cette excellente proposition. Je peux dire à M. Knowles que les autorités ayant la charge d'administrer la Loi sur la pension du service public, lorsque nous saurons ce que vous aurez décidé, avaient l'intention d'émettre un communiqué qui renseignerait les employés, concernés par les régimes, sur les principaux points d'intérêt.

Mais je crois que nous ferions mieux d'attendre et voir ce qui sera le projet final de la Loi. Je crois aussi que nous pouvons tirer avantage des discussions que nous avons ici et de l'adoption de la Loi par le Parlement, car cel nous renseigne sur les aspects importants du service public, sans égard aux modifications. Je puis vous saurer que nous publierons certainement quelque chose du genre.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, nous avons reçu des exemples de l'intégration en vertu de la Loi sur la pension du service public. Pourrions-nous en avoir sur l'intégration en vertu de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, au moins celle que vous avez proposée?

Mais je voudrais savoir pourquoi on a choisi 65 ans comme âge de rajustement? Pourquoi pas 70 ans, par exemple? Pourquoi est-ce relié au calcul de 1.3?

M. CLARK: Nous avons choisi 65 ans, car c'est à cet âge que le Régime de pensions du Canada deviendra accessible, dans les cinq prochaines années. Évidemment, l'application de cette disposition particulière sera progressive. Nous avons fait ce choix parce que, ainsi, le Régime de pensions du Canada sera profitable à la grande majorité.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le Président, je me demande si c'est le dessein du comité d'en être arrivé à ce point, et d'y réfléchir, de sorte que si nous revenons à cet article, nous puissions en avoir entendu les interprétations du personnel. Nous serons alors mieux placés pour prendre une décision sur un sujet qui me touche beaucoup.

M. HYMMEN: Si un employé, autre que du service civil, de l'industrie par exemple, est à l'âge de prendre sa retraite et reçoit un revenu supérieur au montant établi, sa pension est-elle différée aussi?

M. DAVIDSON: Cela dépend du revenu de son travail.

M. HYMMEN: Et pourquoi les fonctionnaires sont-ils traités différemment des autres?

M. KNOWLES: Leur revenu vient du travail et non d'une pension.

M. HYMMEN: Le revenu du travail après la retraite. M. Knowles est le champion des fonctionnaires; vous, Monsieur Bell et Monsieur le Président (*le co-président M. Richard*) et plusieurs autres, vous avez un nombre imposant de fonctionnaires commettants, Nous ne voulons pas être injustes, mais nous devons aussi tenir compte des autres.

M. ISABELLE: Mais c'est injuste pour les fonctionnaires qui prennent leur retraite à 62 ans.

M. KNOWLES: Seriez-vous en mesure de publier, en même temps que le Livre blanc, une formule que l'on pourrait comprendre en 15 minutes? Voilà une heure que nous essayons de comprendre celle-ci, qui se réfère à une quantité multipliée par un certain nombre, multiplée par 50. Sept pour cent de l'ensemble n'a pas été changé. Je parle de l'article 9.

M. DAVIDSON: Oui, je sais de quoi vous parlez; je n'y ai pas compris grand-chose non plus.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Bell, au sujet de la portabilité.

M. BELL (*Carleton*): Pourrions-nous avoir une idée générale sur la portabilité?

M. CLARK: La disposition la plus importante est certainement l'amendement à l'article 28 de la Loi qui a trait aux ententes réciproques sur le déplacement avec les autres employeurs. Elle s'applique aux autres gouvernements, y compris les gouvernements provinciaux et municipaux, et même aux universités et aux groupes d'employés municipaux.

L'amendement à l'article 28, compris dans l'article 18 de la présente loi, page 23, permet de faire ces ententes avec tout employeur d'un certain domaine. En gros, ce qu'on envisage et ce qui a été accompli, à chaque fois qu'un régime de pension fut adopté, c'est que le régime accorde le privilège d'être dispensé de l'impôt sur le revenu, selon ses contributions.

Actuellement, on ne peut pas signer un accord mutuel avec le Pacifique-Canadien, par exemple; mais avec la loi, cela deviendrait possible. Il en serait de même avec toute compagnie dont le régime de pensions sert des objectifs semblables.

La disposition suivante, qui intéressera M. Knowles plus particulièrement, introduit quelques-uns des termes de la loi sur la pension transférable en Ontario, au Québec et en Alberta, que M. Davidson mentionnait il y a quelques instants.

Elle provoque des réaction différentes. Vous en entendez sûrement parler par le personnel.

Cette disposition se trouve dans l'article II, page 16. Elle stipule qu'après une certaine date, fixée par le gouverneur en conseil, les contributions des fonctionnaires, à l'égard de la pension, seront immobilisées, si ces fonctionnaires doivent travailler encore une dizaine d'années et s'ils auront alors plus de 45 ans. C'est un point fondamental que l'on retrouve dans les lois des trois provinces.

Cela signifie, en fait, qu'on réduirait de 60 à 45 ans l'âge auquel une personne peut cesser de travailler et recevoir le plein remboursement de ses contributions.

Il y a d'autres dispositions indirectes relatives à la transférabilité. Nous pouvons accréditer un travail selon d'autres critères que ceux de la loi. Nous pouvons régler une situation nouvelle, situation qui peut se présenter à la suite des lois provinciales sur la pension portative, en particulier l'immobilisation des contributions conformément à un régime privé, existant dans une province. C'est-à-dire qu'un employé qui nous est envoyé par un employeur ne pourrait pas faire compter son travail, à moins qu'il ait un accord mutuel avec cet employeur. Il se pourrait qu'il ait à son crédit une partie de son travail immobilisé dans le régime de pensions de l'employeur. Un amendement à la loi permettrait à l'employé de profiter de la partie de son travail qui n'est pas immobilisé dans le régime de pensions de l'employeur précédent.

Il y a d'autres détails sur l'amélioration de la portabilité, mais voici les principaux.

M. BELL (*Carleton*): Revenons à la nouvelle définition d'«employeur approuvé». Supposons que la Compagnie de téléphone Bell devienne un employeur approuvé, que j'ai 20 années de service avec cette compagnie et décide d'entrer au service public. Qu'arrive-t-il alors? Ou bien, que se passe-t-il dans le cas contraire, si je travaille depuis 20 ans au Gouvernement canadien et désire accepter un emploi à la Compagnie Bell?

M. CLARK: En supposant que nous avons un accord?

M. BELL (*Carleton*): Oui, car je présume que c'est l'objectif que vous désireriez atteindre, si vous aviez affaire à de gros employeurs.

M. CLARK: Eh bien, la convention typique dont nous comptons peut-être maintenant une vingtaine environ d'échantillons prescrit que le gouvernement du Canada peut verser au fonds du régime de pensions de cet autre employeur un montant pris à même la Compte de pension de retraite et égal ou supérieur à la somme des contributions versées par l'employé, des contributions correspondantes du gouvernement et de l'intérêt recevable et porté au crédit de l'employé depuis le début des versements, à condition que le régime auquel l'employé va adhérer requière le versement d'un montant équivalent ou de contributions équivalentes dans le même laps de temps. Si les deux s'équivalent, le montant global des fonds est transféré et il est tenu compte de toutes les années de service reconnues par la Loi sur la pension du service public et vice versa. De plus, les contributions de l'employeur ainsi que l'intérêt seront imputés à l'autre compte de pension de retraite. Si par hasard, le taux de contribution exigé par l'autre régime est moindre, il est alors prévu que l'excédent des contributions versé par l'employé au Compte de pension de retraite lui sera remboursé à titre de restitution de contributions. Si par hasard il y a une convention avec un autre employeur en vertu de laquelle l'employé a adhéré à un régime moins coûteux, il ne doit pas être crédité, en toute équité envers nos employés, du montant global reconnu par notre régime, mais il a le droit de verser la différence et d'être crédité du plein montant ou d'avoir un montant inférieur porté à son compte s'il ne veut pas payer de supplément.

M. BELL (*Carleton*): Vous dites qu'environ vingt conventions de ce genre sont en vigueur actuellement?

M. CLARK: Oui, à peu près. Depuis deux ans, elles sont de plus en plus nombreuses.

M. BELL (*Carleton*): Puisqu'elles sont d'un caractère public, le comité pourrait-il en obtenir le texte?

M. CLARK: Elles sont toutes sur le même modèle. Nous pourrons peut-être obtenir un exemplaire du texte.

M. BELL (*Carleton*): Si c'est une formule type, j'aimerais la consulter. Pourrait-elle être remise au greffier?

M. DAVIDSON: Il y a là un petit détail à débattre, à savoir à quel degré les autres parties jugent ces documents confidentiels. Cela vous satisferait-il si nous demandions l'assentiment des autres parties ou, à défaut, si nous vous remettions une formule en blanc?

M. TARDIF: Ne serait-il pas plus simple d'obtenir une formule en blanc?

M. DAVIDSON: Nous pourrions téléphoner à l'un des intéressés qui n'est pas loin de la salle où nous sommes réunis et lui demander son consentement.

M. BELL (*Carleton*): L'une ou l'autre solution conviendrait. La seconde est peut-être la plus commode.

M. KNOWLES: Puis-je demander si avec toutes ces éventualités, l'employé retirera sa pension lorsqu'il prendra sa retraite, je veux dire l'employé qui avant de travailler pour le gouvernement canadien avait adhéré à un régime de pension privé.

M. CLARK: C'est ce à quoi nous visons. Malheureusement, nous n'avons pas toujours réussi à obtenir de l'autre employeur qu'il reconnaisse tous les états de service d'un employé qui le seraient sous le régime de la loi régissant la pension du service public. Incidemment, cela a entraîné une autre modification à la loi par lquelle au cas où l'autre employeur, et je ne citerai personne, ne reconnaî-

trait pas le plein montant de la pension à porter au crédit de l'employé, ce dernier pourrait alors opter pour une pension à jouissance différée en vertu de la loi susmentionnée pour combler la différence.

M. KNOWLES: Y a-t-il des cas où la situation inverse se produit, c'est-à-dire, qu'un employeur ne veuille pas remettre les fonds?

M. CLARK: Nous n'y mettons aucune obligation.

M. KNOWLES: C'est pourquoi il vous faut avoir la disposition d'immobilisation, n'est-ce pas?

M. CLARK: Oui, c'est exact; bien que cette disposition ne soit pas automatiquement associée à ces cas, à vrai dire. Je dirais que cette disposition s'applique vraiment dans le cas d'un employé qui change d'emploi ou simplement qui cesse de travailler, il bénéficie alors d'une pension à jouissance différée. Si sa situation répond à la disposition de transfert, il n'est pas question de faire interdiction.

M. KNOWLES: C'est ce que je voulais dire. L'interdiction s'applique lorsqu'il n'y a pas eu transfert de fonds. Vous avez mentionné la disposition des mesures législatives de l'Ontario, du Québec et de l'Alberta. Allez-vous nous donner une idée de ce qu'elle prescrit?

M. DAVIDSON: Lorsque vous parlez de l'Ontario, du Québec et de l'Alberta, vous ne faites par allusion aux autres provinces du Canada.

M. CHATTERTON: Je n'ai pas très bien compris le fonctionnement de la disposition comme je puis m'en rendre compte. Elle entrera automatiquement en vigueur au bout de dix ans?

M. CLARK: Oui, si une personne compte dix années de service. En supposant que le gouverneur en conseil choisisse le 1er janvier 1967 comme la date spécifiée par cette clause et qu'un employé quitte son emploi un an plus tard avec à son actif dix années de service, les contributions qu'il aura alors versées durant 1967 seraient bloquées, mais non pas celles versées antérieurement au 1er janvier 1967. Cela a créé une grande confusion et je dois dire que nous avons reçu bien plus de lettres à ce sujet que sur la question de la coordination et de l'intégration.

M. CHATTERTON: Mais à compter de cette date, toutes les contributions seront bloquées?

M. CLARK: A condition que l'employé ait plus de 45 ans à ce moment-là.

M. CHATTERTON: Et qu'il compte dix années de service?

M. CLARK: C'est exact.

M. CHATTERTON: C'est-à-dire, jusqu'à ce que le gouvernement fédéral adopte une loi relative à la pension transférable, n'en est-il pas ainsi?

M. DAVIDSON: A la date déterminée par le gouverneur en conseil.

M. KNOWLES: Dans ce bill relatif aux pensions de l'État dont il est question, il s'agit bien des règlements régissant les régimes de pensions privés dans d'autres organisations? Le Pacifique-Canadien, par exemple.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions au sujet de la pension transférable?

M. KNOWLES: Lorsque vous déclarez que vous répugneriez à nous voir passer un contrat avec d'autres sociétés, pourriez-vous nous faire connaître les noms de celles avec lesquelles des conventions ont été conclues?

M. CLARK: Certainement, ils pourraient vous être remis lundi prochain.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Est-ce que cela englobe la section principale de la loi sur la pension de retraite qui figure dans toutes les lois?

M. BELL (*Carleton*): Il faudrait que nous nous entretenions encore de la prestation de décès.

M. KNOWLES: Avant que vous n'abordiez ce sujet, je voudrais demander si dans l'article 12, la disposition relative au décès du contributeur dans un délai d'un an après son mariage entraîne une association de la Loi sur la pension du Service public et du Régime de pensions du Canada.

M. CLARK: Si vous lisez cette disposition attentivement, vous remarquerez que nous avons apporté quelques améliorations au Régime de pensions du Canada, mais c'est sensiblement la même chose.

M. KNOWLES: Je pense qu'il faudrait apporter des améliorations.

M. DAVIDSON: Le Régime ne requiert pas un tel délai aprés le décès du contributeur.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser à ce sujet?

M. MCCLEAVE: Sauf en cas décès, vous pouvez récupérer vos contributions.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Clark veut-il faire d'autres remarques au sujet de l'application du bill proposé relativement à la pension du service public intéressant les forces armées canadiennes cette fois-ci?

M. CLARK: Pas sur les points invoqués auparavant.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je voudrais que M. Clark ou M. Davidson fasse un exposé général des modifications qui sont intervenues pour les prestations de décès dans la Loi sur la pension du service public.

M. CLARK: M. Bell, la suppression du plafond actuel de $5,000 est la seule modification vraiment importante qui ait été apportée, de sorte qu'après l'entrée en vigueur de cette loi, ce plafond correspondra effectivement au traitement de l'employé, s'il s'agit du multiple de $250, ou au multiple voisin de $250 au-delà du traitement. En d'autres termes, si le traitement d'un employé était de $7,100, la prestation atteindrait $7,250 et ainsi de suite. Bien entendu, cela présuppose que la contribution versée actuellement par l'employé et d'un taux de 40c. par tranche de $1,000 passera de $2 à $2.90 dans ce cas.

M. CHATTERTON: Pour la première tranche de $5,000?

M. DAVIDSON: Non, de $7,250.

M. KNOWLES: Le taux est toujours de 40c.?

M. CLARK: Non, pas dans le cas des fonctionnaires. Nous avons été amenés à apporter un bon nombre de modifications importantes, en particulier, faire une distinction pour les membres des forces régulières et à établir une disposition qui leur est propre. Une fois de plus, il y a une ou deux petites anomalies en ce qui concerne le versement automatique de la pension dès la retraite qui sont en voie d'être clarifiées, mais c'est une disposition de protection.

M. TARDIF: Cette disposition s'applique-t-elle dans le cas du contributeur qui meurt durant sa vie active ou après?

M. CLARK: La protection accrue dont bénéficie le contributeur ou l'augmentation des prestations et de la contribution ne visent pas l'employé déjà à la retraite. Cependant, je vous dirais que . . .

M. KNOWLES: Nous les oublions toujours.

M. CLARK: Cependant, je dois expliquer que la disposition de la présente loi en vertu de laquelle le montant des prestations diminue graduellement après l'âge de 60 ans s'applique toujours. Autrement dit, elles diminuent d'un dixième, mais elles sont encore assujéties à la prestation minimum payée de $500 qui a été introduite dans la Loi il y a quelques années. Ainsi, cela vaut pour toutes les personnes, mais la formule de diminution reste la même.

M. TARDIF: Qu'arrive-t-il à l'homme qui paie ces frais additionnels pour cette protection additionnelle et qui prend sa pension et meurt cinq ans après?

M. CLARK: Il s'agit d'une assurance à terme qui assure une protection pour un mois à la fois.

M. KNOWLES: Si on ne meurt pas, on continue à vivre.

M. CLARK: La prestation payée pour laquelle le gouvernement, soit dit en passant, paie en entier est celle qui vaut pour l'avenir, peu importe jusqu'à quel âge la personne vit.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. KNOWLES: M. Clark a mentionné le fait que cela ne couvre pas les gens à la retraite, et je ne soulèverai pas les changements que cela comporte, mais je suis sûr, monsieur le président, que vous avez été réjoui de la réponse que m'a donnée M. Benson à la Chambre ce matin lorsqu'il a dit qu'il ne s'opposerait pas à ce que nous connaissions les attributions afin que nous puissions discuter le cas des fonctionnaires retraités lorsque nous aurons revu le reste de la législation.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): C'est là une très heureuse suggestion.

M. BELL (*Carleton*): Je désire aborder une autre question au sujet de cet article du projet de loi. M. Davidson estimerait peut-être qu'il y aurait lieu de réserver cette question au ministre et, si tel est le cas, je comprendrai très bien.

Lors de la deuxième lecture, j'ai exprimé mon inquiétude au sujet des dispositions du projet de loi qui substituaient «ministre» à «Conseil du Trésor» dans tous les cas où l'expression «Conseil du Trésor» paraissait dans la loi. Lors de la deuxième lecture, j'ai exprimé l'avis que c'était là confier à un ministre ce qui antérieurement relevait du Conseil du Trésor, l'occasion de vérifier les erreurs. Si M. Davidson désire faire des commentaires à ce sujet, j'en serai très heureux. Sinon, j'aimerais qu'on prenne avis qu'il y a lieu de donner au Comité une explication au sujet de ce changement.

M. DAVIDSON: Monsieur Bell, au lieu de donner une explication complète, peut-être vaudrait-il mieux discuter la question quelque peu. Je crois qu'il n'est pas très juste de dire que dans l'amendement on a substitué «le ministre» à l'expression «Conseil du Trésor» dans tous les cas.

M. BELL (*Carleton*): Il y a trois exceptions, je crois.

M. DAVIDSON: Ce que nous avons essayé de faire a été d'établir une distinction entre les endroits où la mention «Conseil du Trésor» semblait avoir une signification comportant une décision relative à la ligne de conduite et les cas où il s'agissait que le «Conseil du Trésor» exerce une discrétion à l'égard

d'un cas particulier. Cela résulte en partie peut-être de ma propre préoccupation au sujet d'examiner et de donner suite aux constatations de la Commission Glassco, laquelle, comme vous le savez, a fort critiqué le fait qu'une forte quantité de petites décisions exigeaient l'attention du Conseil du Trésor. Chaque année, environ 16,000 requêtes doivent être faites par les ministères à un Comité qui, en théorie, comprend six ministres et qui siège dans le but de décider si, oui on non, une pension payable à une épouse de droit commun survivante, veuve d'un fonctionnaire, devrait de fait, être payée à l'épouse de droit commun ou à la veuve légale survivante ou divisée entre les deux. Ma propre conclusion, je dois l'avouer—et je crois que je devrais prendre une partie du blâme à ce sujet a été que, lorsqu'il s'agissait de décisions de questions administratives ou qui comportaient un jugement discrétionnaire s'appliquant à une situation individuelle—lorsqu'il s'agissait de prendre de telles décisions, il était plus approprié de les confier au ministre chargé de l'administration de la Loi sur la pension de retraite; et que le Conseil du Trésor ne devrait pas être tenu de prendre des décisions individuelles qui font partie intégrante de l'administration quotidienne de la loi et des règlements, et que le Conseil du Trésor ne devrait être tenu de prendre des décisions que lorsqu'il s'agissait de questions générales plus importantes. C'est là le principe qui a conduit à la substitution du mot «ministre» à l'expression «Conseil du Trésor» dans certaines clauses où l'expression «Conseil du Trésor» paraissait dans le passé, et la rétention de la mention «Conseil du Trésor» ou «Gouverneur en conseil» dans certains autres cas.

M. BELL (*Carleton*): A-t-on considéré une technique quelconque d'examen dans de telles circonstances, ou la décision du ministre doit-elle être considérée comme étant sans appel dans chacun des ces cas?

M. DAVIDSON: Non, je ne saurais dire qu'on a songé à l'établissement d'un tribunal d'appel.

M. BELL (*Carleton*): En me fondant sur l'expérience que j'ai connue avec des cas de retraite, j'ai passablement de scrupules à ce sujet. Je crois qu'il est sage de faire considérer les cas d'abord par un ministre, mais je crois qu'il serait salutaire aussi de les soumettre à l'examen du Conseil du Trésor. Je crains qu'il n'y ait un manque d'uniformité dans l'administration à cause des différences considérables dans l'attitude des divers ministres. J'estime qu'il y a plus d'uniformité administrative lorsque les cas sont soumis à tois ou quatre ministres au Conseil du Trésor parce que les choses tendent à se rectifier.

M. DAVIDSON: Je n'ai pas saisi votre point au sujet des trois ou quatre divers ministres.

M. BELL (*Carleton*): Le fait que vous ayez trois ou quatre différents ministres au Conseil du Trésor qui ont devant eux le rapport du personnel du Conseil du Trésor vous donne, en effet, un double examen de la situation. D'après mon expérience, les décisions du Conseil du Trésor sont généralement plus uniformes que les décisions d'un ministre seul.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je voudrais donner suite à une question qui a été soulevée ce matin. J'y ai songé, mais je ne suis pas satisfait de la réponse qui a été donnée. Je veux parler de la question de la pension combinée sous les nouvelles formules par rapport aux prestations au survivant.

En 1968, tous ceux qui sont employés du Service Civil à compter du 1er janvier cette année auront l'avantage de la pension des veuves.

M. CLARK: Oui, en effet. Lorsque vous dites «tous» je dois vous signaler qu'il y a des restrictions quant à l'âge et aux personnes à charge. Il y a des limites d'admissibilité quant à l'âge.

M. CHATTERTON: Oui, en effet. De façon générale, les prestations combinées au survivant, après qu'elles sont admissibles, de la Loi sur la pension du Service public et du Rgime de pensions du Canada, sont très considérables. Cela résulte du fait que le meilleur aspect du Régime de pensions du Canada, c'est la dispositon concernant les prestations aux survivants. Dans votre étude de cette formule grâce à laquelle vous arrivez au chiffre de 1.3 p. 100, laissant telles qu'elles sont les prestations aux survivants en vertu de la Loi sur la pension du Service public, avez-vous songé par exemple à utiliser un plus grand pourcentage? En d'autres mots, avez-vous songé à augmenter de façon générale les pensions de tous et à diminuer de façon générale les prestations de tous. Tous s'en porteraient mieux en ce qui concerne les prestations aux survivants, sauf dans les quelques cas que vous avez mentionnés—ceux qui n'ont pas atteint 35 ans et qui n'ont pas de personnes à charge en vertu du Régime de pensions du Canada. A-t-on examiné la question d'augmenter ce taux de 1.3 p. 100 et de réduire les prestations au survivant?

M. CLARK: Nous avons considéré diverses méthodes et l'un des facteurs, à ce que je comprends, que M. Ted Clarke et ses collègures du département des Assurances ont inclus dans leurs calculs était précisément celui-là. Il vaudrait mieux entendre M. Clarke à ce sujet, si vous le désirez. Il connaît l'effet de ce facteur dans le calcul général. Mais je sais que ce facteur a été inclus.

M. CHATTERTON: Puis-je demander, par l'entremise de M. Clark et du Département des Assurances, quel pourcentage de la demande du fonds est attribuable, en vertu de la Loi sur la pension du Service public, aux prestations au survivant de la Loi sur la pension du Service public par rapport à la pension, par exemple? S'agit-il d'un pourcentage considérable?

M. CLARKE: Je dirais que la valeur des prestations au survivant est d'environ 20 p. 100 de la valeur des prestations du contributeur.

M. CHATTERTON: Je pensais, monsieur le président, qu'en intégrant un régime investi, sain au point de vue actuariel, à un régime non investi, il surviendrait des anomalies. A mon sens, la plus grande de toutes les anomalies est le fait que dans certains cas, une veuve obtient une pension qui est plus grande que le montant que son époux gagnait. Cette anomalie extrême est ridicule. En général, les prestations au survivant sont de beaucoup améliorées dans le plan combiné par rapport à ce qu'elles étaient auparavant.

M. DAVIDSON: Je crois qu'il est juste de dire qu'il se produira des situations où les pensions combinées des trois sources pour une personne vivante retraitée seront plus grandes que le montant que cette personne gagnait durant sa période d'emploi.

M. CHATTERTON: Je n'ai pas compris.

M. DAVIDSON: Il est également vrai, monsieur Chatterton, qu'il se produira des cas où les prestations combinées des trois régimes, le Régime de pensions du Canada, le Fonds de retraite du Service public et la pension de vieillesse, seront plus grandes que les salaires que touchaient les particuliers. Il s'agit là d'anomalies que dans la réunion de deux systèmes aussi compliqués que ceux-ci il est au-delà de l'ingéniosité de. . .

M. CHATTERTON: Je n'ai pas raison de me plaindre, j'ai justement le bon âge.

M. DAVIDSON: Puis-je dire à M. Bell que je porterai le point qu'il a soulevé à l'attention de M. Benson afin qu'il soit en mesure de faire des commentaires plus tard.

M. BELL (*Carleton*): Merci, Monsieur Davidson.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. KNOWLES: J'aurais deux ou trois questions, Monsieur le Président. A la page 2 du projet de Loi, l'article 3(1)ba) semble stipuler que dorénavant les fonctionnaires de moins de 18 ans ne contribueront pas au fonds de retraite du Service public. Cela atteint-il beaucoup de gens?

M. CLARK: Non, très peu, Monsieur Knowles. Il s'agit simplement, comme la note l'indique, de faire une coordination complète avec le Régime de pensions du Canada en vertu duquel, comme vous le savez, les contributions ne commencent pas avant 18 ans.

M. KNOWLES: Cela ne s'applique pas aux employés de moins de 18 ans qui travaillent actuellement pour le Gouvernement?

M. CLARK: Ils font exception à l'exception.

M. KNOWLES: Combien y en a-t-il?

M. CLARK: Je viens d'échanger un coup d'œil avec le représentant de la Direction des pensions de retraite et je crois savoir qu'on ne voudrait pas risquer un chiffre.

M. KNOWLES: Ils y a une perte théorique ici.

M. DAVIDSON: Les employés du Service civil ne sont pas aussi jeunes que certaines gens des Forces armées s'il faut en juger d'après certaines statistiques.

M. KNOWLES: A la page 9, M. le président, je suppose que l'article qui stipule que le ministre pourra recouvrer les indemnités payées par erreur n'a trait qu'à la somme principale de ces erreurs. On ne percevra pas d'intérêt, n'est-ce-pas?

M. CLARK: C'est juste.

M. KNOWLES: Lorsque nous parlions de la portabilité, il y a une question que j'aurais dû poser. Si je comprends bien, il ne saurait être question de portabilité à moins qu'il y ait une entente réciproque entre le gouvernement et d'autres employeurs. Une personne qui travaille pour une compagnie qui ne veut pas de ce régime ne peut pas obtenir sa portabilité d'une façon ou de l'autre?

M. CLARK: S'il n'y a pas d'entente—pas exactement. Supposons qu'il n'y a pas d'entente avec la compagnie A et qu'un employé change d'emploi. En vertu des dispositions qui font partie de la Loi depuis 1947, l'employé peut choisir de contribuer pour le Service pensionnable qu'il a abandonné lorsqu'il a changé d'emploi. S'il a travaillé dix ans en vertu de l'autre régime, alors il peut choisir de contribuer pour cela.

M. KNOWLES: Mais il doit payer?

M. CLARK: C'est exact. Il doit payer en double, mais l'objet de l'entente réciproque est d'obtenir que l'autre employeur transfère sa portion.

M. KNOWLES: Je connais certains cas où un employé avait quitté une telle compagnie et obtenu son argent et, lorsqu'il a tenté de se faire assurer ici, il

s'est rendu compte que cela coûtait trop cher. Il avait peut-être dix années de service, mais en entrant au Service civil il s'est rendu compte que l'argent qu'il avait reçu ne payerait que pour quatre ou cinq ans.

M. DAVIDSON: Vous trouverez un exemple intéressant d'un cas semblable à la page 4 au paragraphe (EA). Des gens ont dit qu'il s'agissait d'un projet de loi embrassant des mesures diverses, et je pense que celle-ci est une clause à tout faire dans ce projet de loi. Voici le cas d'une personne qui commence comme fonctionnaire et va travailler pour un employeur approuvé. Ses contributions et les contributions de l'employeur vont au fonds de l'employeur approuvé. Ensuite, il quitte cet employeur approuvé et va travailler pour un autre employeur approuvé dont le régime de pension n'a pas de rapport avec celui du gouvernement. Lorsqu'il quitte l'employeur approuvé, il prend le remboursement de ses contributions et s'en va travailler pour le second employeur de l'extérieur. Après, il revient travailler au gouvernement. Cette clause lui permet de rétablir sa période de service en déposant de nouveau dans le fonds de pension de retraite la valeur des contributions qui ont été primitivement transférées en sa faveur à l'employeur n° 2 et qu'il a reçues comptant lorsqu'il a quitté l'employeur n° 3.

M. KNOWLES: Que faut-il penser du cas d'un employé qui quitte le gouvernement et qui va travailler pour une compagnie où il n'y a pas d'entente réciproque et qui désire investir son argent dans ce régime, si la compagnie le permet. Pourrait-il laisser son argent ici en vue d'une annuité différée?

M. CLARK: S'il a cinq années de service, il peut laisser son argent en vue d'une annuité dans le compte.

M. CHATTERTON: A son choix.

M. CLARK: Oui, s'il avait cinq années de service au gouvernement.

M. KNOWLES: Mais, tout de même, des ententes réciproques sont préférables?

M. CLARK: C'est exact.

M. WALKER: Existe-t-il des ententes avec d'autres municipalités et provinces ou, par exemple, avec les sociétés de la Couronne des provinces ou bien est-il nécessaire qu'il y ait une entente réciproque convenue d'une autre façon?

M. CLARK: En Alberta, nous avons une entente avec un conseil provincial des pensions qui est responsable de toutes les personnes en vertu d'une loi locale de l'administration des pensions. C'est ainsi qu'on l'appelle, je crois, dans la province d'Alberta.

M. KNOWLES: Les ententes des gouvernements dont vous parlez maintenant sont-elles incluses dans les 20 ententes?

M. CLARK: Les ententes municipales relèvent de la présente administration, mais les autres relèveraient de la nouvelle administration.

Le CO-PRÉSIDENT (*Sénateur Bourget*): Existe-t-il de telles ententes dans la province de Québec?

M. CLARK: Non. Nous pourrions avoir une entente avec la ville de Hull, par exemple, si cela était désirable. Nous avons une entente avec la province de Québec, mais nous n'en avons pas encore avec les municipalités.

M. WALKER: En d'autres termes, vous traitez directement avec les municipalités et non pas simplement par l'entremise du gouvernement provincial?

M. DAVIDSON: La Loi nous permet de faire cela.

M. CLARK: Nous procédons suivant la base provinciale lorsqu'il y a une loi provinciale prévoyant des pensions pour tous les employés municipaux. En troisième lieu, nous faisons affaires avec une commission de ce genre en Ontario mais les négociations ne sont pas terminées.

M. WALKER: Dans le cas des fonctionnaires fédéraux qui se rendent dans une région précise, a-t-on essayé d'obtenir des accords de réciprocité afin de les satisfaire?

M. DAVIDSON: Je crois que tous nos efforts pour en favoriser un plus grand nombre au moyen d'accords réciproques seront concentrés de façon très générale dans les provinces qui ont actuellement ou adopteront à l'avenir une législation relative à la pension transférable.

M. WALKER: Est-ce que le ministère est en mesure de prendre une initiative quelconque en rapport avec les conférences fédérales-provinciales afin que des question de ce genre soient inscrites au programme?

M. CLARK: Monsieur le président, on a fait cela et à plus d'une reprise.

M. LEBOE: Je me demande si on a songé tant soit peu à la possibilité d'un centre de dépôt pour tous ces fonds de sorte qu'un chèque serait remis à un particulier en dernier ressort? Il est impossible de s'occuper des divers chèques au moyen d'un réseau de calculatrices ou d'un système de ce genre?

M. CLARK: Je devrais dire que la législation de l'Ontario ainsi que celle du Québec de façon certaine, de même que la législation de l'Alberta tout aussi bien, tiennent compte de cette possibilité. On a prié toutes les autres provinces d'adopter dès que possible une législation semblable. Pour ce qui est de savoir si oui ou non la législation fédérale irait jusque-là, je l'ignore, cela reste à voir.

M. DAVIDSON: Je crois qu'il faudrait signaler que les pouvoirs provinciaux semblent adopter la théorie suivant laquelle eux, les gouvernements provinciaux auront un contrôle direct sur le fonds d'après leur législation. Je m'excuse, M. Clark désire me reprendre.

M. CLARK: Non, les gouvernements provinciaux ont étudié la possibilité d'un fonds d'envergure nationale. Le fonds pourrait fonctionner d'une façon ou d'une autre mais les gouvernements provinciaux n'excluent pas la possibilité d'un fonde d'envergure nationale.

M. KNOWLES: A votre connaissance, est-ce que d'autres gouvernements provinciaux ont étudié la possibilité d'une telle législation à part ceux des trois provinces que vous avez indiquées?

M. CLARK: Les gouvernements provinciaux étaient tous représentés à une série de conférences auxquelles nous avons également participé et il serait injuste de ma part de chercher à connaître leurs intentions.

M. KNOWLES: J'ai une autre question. On a fait des observations à propos de la possibilité d'une protection plus étendue démontrée par les divers projets de loi qui nous ont été soumis. Est-ce que nous approchons du point où tous ceux qui travaillent à l'emploi du Gouvernement pourront profiter d'une pension?

M. CLARK: Je crois comprendre qu'il existe une loi comportant une disposition qui la rend applicable à 10,000 nouveaux cotisants.

M. KNOWLES: Quelle disposition et de qui s'agit-il?

M. CLARK: Cela se trouve à l'article 3(2) en vertu duquel les employés à salaires régnants et les employés saisonniers sont automatiquement placés après six mois dans le cas des employés ou bien après une accumulation de temps

équivalants à six mois dans le cas des employés saisonniers. Il fallait que cela soit autorisé par le Conseil du Trésor et bien qu'on ait diminué graduellement le délai de façon à être ordinairement employé durant deux ans avant de pouvoir obtenir l'autorisation; l'autorisation n'était pas accordée automatiquement. C'est à la suite de la recommandation tant du comité consultatif relatif à cette Loi que d'un comité consultatif du Conseil du Trésor relatif aux employés à salaire régnant que cette disposition relative à la protection après six mois a été proprosée.

M. CHATTERTON: Quelle proportion des employés travaillant à salaire régnant ainsi que celle des employés saisonniers a été autorisée par rapport à ceux qui ne l'ont pas été?

M. CLARK: M. Davidson dit qu'il y en a 40,000 en tout. Sauf erreur, cela en ajouterait 10,000. Si nous excluont ceux qui doivent encore effectuer une période de service de six mois ou bien des périodes discontinues je ne suis pas certain du nombre qu'il y aurait.

M. DAVIDSON: Je dirais que plus de la moitié des employés à salarie régnant sont couverts et que cette disposition s'appliquera au nombre supplémentaire dont M. Clark a parlé.

M. CHATTERTON: Je ne suis pas certain de cela, mais dois-je comprendre que ceux pour lesquels il n'y a pas eu autorisation ont versé des cotisations à un taux élevé?

M. CLARK: Au même taux au fonds de retraite.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. BELL (*Carleton*): Pouvons-nous aborder à présent les forces armées du Canada?

M. MCCLEAVE: Monsieur le président, je me demandais si les lois provinciales qui ont trait à ce problème sont tout simplement sur une base réciproque c'est-à-dire qu'elles concluront des ententes avec d'autres provinces qui ont une législation semblable.

M. CLARK: On permet des ententes relatives aux transferts ou des annuités différées mais on exige l'un ou l'autre dans les cas où une personne de plus de 45 ans dont j'ai parlée.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Allons-nous poursuivre l'étude des amendements, M. Clark, au sujet des membres des forces armées du Canada?

M. CHATTERTON: Monsieur le Président, ce matin, j'ai demandé si on pourrait préparer des exemples et on ne m'a pas répondu de façon affirmative.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): On a préparé quelques exemples de la Loi sur la pension de la fonction publique.

M. CLARK: Les exemples typiques présentés ce matin ont trait à la Loi sur la pension de la fonction publique. Vous constaterez que ces exemples ne sont vraiment pas très pertinents dans le cas de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes lorsque vous entendrez la description faite par des représentants de la Défense nationale.

M. DAVIDSON: L'importance des observations de M. Clark deviendra évidente plus tard.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous avons à présent le Brigadier Lawson ainsi que le colonel d'aviation McLearn du ministère de la Défense nationale.

Brigadier W. J. Lawson (Juge avocat général, ministère de la Défense nationale): J'ai très peu à ajouter. Le but du projet de loi est le même que celui qui a trait à la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes puisqu'il a

trait à la Loi sur la pension de la fonction publique, c'est-à-dire de l'intégrer de façon générale au régime national de retraite.

Il y a quelques autres amendements traitant d'anomalies moins graves de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes qui font partie du projet de loi.

M. BELL (*Carleton*): Tout d'abord, au sujet du calcul d'une période de service (article 40 page 37) je comprends que cela résout complètement l'anomalie par laquelle le service militaire effectué durant la guerre n'était pas compté du tout comme du service effectué dans les forces régulières. Cela mettra un terme aux nombreuses plaintes, je suis persuadé que la Brigadier Lawson a eues tout comme moi.

Brigadier LAWSON: C'est vrai.

M. BELL (*Carleton*): Au sujet du problème posé par l'emploi dans la fonction publique de ceux qui se sont retirés des forces armées, cela constitue à présent le problème d'après l'article 17(2), lequel article est abrogé et remplacé par un nouvel article qui confère un pouvoir quelque peu semblable à celui conféré par la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada.

Est-ce que le brigadier Lawson exposerait ce à quoi on songe ou ce qu'on songe faire à ce sujet lorsqu'on disposera du pouvoir?

Brigadier LAWSON: Je ne suis pas en mesure de faire cela. Il s'agit d'une question de politique du Gouvernement, ce qui doit être décidé par le ministre.

M. DAVIDSON: Puis-je intervenir pour dire que cette question est de la nature de celles qu'on devrait poser à M. Benson.

M. BELL (*Carleton*): Je comprends qu'il s'agit d'une question relevant de la politique du Gouvernement mais je cherche à obtenir une réponse depuis le moment de la résolution et, apparemment, je ne suis pas plus avancé qu'à ce moment-là. Je veux vous prévenir maintenant que je n'ai pas l'intention d'être pris au dépourvu par une déclaration quelconque au tout dernier moment des délibérations de ce comité. Je ne veux pas m'en prendre au Brigadier Lawson parce que je comprends que cela ne relève pas de lui mais je crois que le ministre doit être honnête à l'égard de ce comité et ne doit pas se dérober avec nous jusqu'au dernier moment.

M. TARDIF: Je ne crois pas qu'il soit juste d'accuser le ministre de jouer à cache-cache.

M. BELL (*Carleton*): La question lui a été posée au moment de la résolution ainsi que lors de la seconde lecture à la Chambre.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Attendons que les événements nous démontrent ce qui en est. Le ministre a dit qu'il comparaîtrait devant nous et je veillerai à ce qu'il demeure avec nous suffisamment longtemps pour répondre aux questoins et non pour éviter par son absence de répondre aux questions que vous désirez lui poser.

M. CHATTERTON: Est-ce que le Brigadier Lawson comparerait le présent cas d'intégration à l'intégration à la Loi sur la Pension du service public? La Loi sur la Pension du service public contient une formule selon laquelle les prestations seront calculées par 1.3 p. 100 jusqu'à concurrence de $5,000. Y a-t-il une formule semblable?

Colonel d'aviation McLearn (Juge avocat général adjoint, ministère de la Défense nationale): De façon générale, les prestations versées dans les forces armées sont différentes de celles versées dans la fonction publique parce que nos cotisations ne sont que de 6 p. 100 comparées à 6.5 p. 100 dans la fonction publique. Les différences ne sont pas considérables. Mais nous pouvons fournir des détails.

M. CHATTERTON: Est-ce que M. Clark pourrait nous dire quelle est la formule simple utilisée pour effectuer le calcul?

M. CLARK: Il s'agit d'un point de vue directement compensé pour ce qui est des membres des forces armées qui paient des cotisations en vertu de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes. Autrement dit, des prestations complètes d'après la formule actuelle de 2 p. 100 pour chaque année de service sont payables jusqu'a concurrence de l'âge ou les bénéficiaires peuvent profiter du régime national de retraite, c'est-à-dire 65 ans ou bien à compter du moment où ils deviennent invalides à partir de 1970. A ce moment, les prestations seraient diminuées à raison de la partie du régime national de retraite qui était payable d'après la période de cotisation lorsque le bénéficiaire était membre des forces armées.

Autrement dit, en supposant qu'on ait un cas où la pension des forces armées serait de $7,000 et où la pension attribuable à ses services dans les forces armées d'après le régime national de retraite serait de $600 on enlèverait tout simplement alors les $600 des $7,000. Les $600 seraient payables d'après le régime national de retraite mais bien entendu sujets à la gradation prévue par ce régime à compter de ce moment.

M. CHATTERTON: Il s'agit donc tout simplement de réduire l'addition d'un montant correspondant?

M. CLARK: C'est juste. Comme le colonel d'aviation McLearn l'a indiqué, les facteurs qui influent cel a et à cause desquels on a exclu complètement les membres des forces armées du régime national de retraite l'an dernier sont en fait le coût élevé de ce régime par rapport aux cotisations qui occasionnaient des hausses de la moyenne d'âge minimum auquel une pension peut être payée. Cela a causé des difficultés.

M. CHATTERTON: Et les prestations destinées aux survivants d'après la Loi sur la Pension de retraite des forces canadiennes demeurent les mêmes.

M. CLARK: Il en va de même pour les prestations accordées aux survivants, autrement dit, l'un par-dessus l'autre.

M. CHATTERTON: Qu'advient-il des membres des forces armées qui prennent leur retraite cette année? Cela n'a aucune conséquence pour eux?

M. CLARK: L'article traitant de la mise en vigueur a un effet rétroactif. Le ministre de la Défense nationale a demandé, je crois, que cette disposition s'applique à tous ceux qui faisaient partie des forces armées le premier janvier.

M. CHATTERTON: Est-ce qu'on effectue des déductions présentement?

Colonel d'aviation MCLEARN: Nous avons effectué des déductions en vertu d'un pouvoir spécial de la Loi de la Défense nationale des montants qui seront exigés d'après le régime national de retraite.

M. CHATTERTON: Si quelqu'un se retire des forces armées et n'a pas droit aux prestations du régime national de retraite, il reçoit des prestations en vertu de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes?

Colonel d'aviation MCLEARN: C'est juste.

M. CHATTERTON: Dès qu'il a le droit de recevoir des prestations du régime national de retraite, on procède au rajustement?

Colonel d'aviation MCLEARN: En effet.

M. CHATTERTON: Il reçoit la pension?

M. CLARK: Normalement, il recevrait une pension lorsqu'il atteindrait l'âge de 65 ans mais il reçoit alors une pension du régime national de retraite.

M. CHATTERTON: Mais c'est à ce moment qu'il reçoit en fait une pension du régime national de retraite?

M. CLARK: En effet. C'est pourquoi nous parlons d'un point de vue de compensation, pour cette première année. Mais au cours des années subséquentes, suivant les facteurs de gradation d'après le régime national de retraite, la portion serait sujette à une gradation automatique.

M. CHATTERTON: La déduction correspondrait alors à l'augmentation qui en étant graduée, serait également déduite?

M. CLARK: Non. Ce facteur ainsi que les prestations supplémentaires destinées aux autres survivants constitueraient, je crois, les principaux points considérés en faisant quoi que ce soit relativement à ce régime. Comme vous vous rappelez peut-être du comité parlementaire du régime national de retraite à ce moment, nous n'avions pas trouvé de point de vue acceptable.

M. CHATTERTON: Puis-je demander si les mêmes principes valent pour les amendements apportés aux autres lois?

M. CLARK: Il en va également de même pour les considérations relatives à la Loi sur la Pension de retraite de la gendarmerie royale du Canada mais il y a des considérations différentes pour les lois mentionnées plus loin dans le projet de loi.

M. KNOWLES: Une des principales différences entre cette loi et la Loi de la Pension de la fonction publique réside dans le fait que la compensation est exactement du même montant mais aucune disposition n'est nécessaire pour indiquer qu'on l'a en guise de compensation.

M. CLARK: Il y a une disposition à cet effet—non, je m'excuse, vous avez raison.

M. KNOWLES: Vous n'avez pas à vous excuser. A présent, puis-je demander ceci? Qu'advient-il dans le cas d'un membre des forces armées à sa retraite qui, après s'être retiré de l'armée, effectue un autre travail durant lequel il a accru ses prestations du régime national de retraite à l'âge de 65 ans? De quelle façon calculez-vous la portion du régime national de retraite déductible de sa pension des forces armées?

M. CLARK: Dans chaque projet de loi, cette disposition figure dans les règlements. Nous avons cependant songé à un point de vue semblable à celui envisagé pour le régime national de retraite où il y également lieu de procéder à des répartitions semblables dans le cas d'une personne qui a été suséquemment employée dans la province de Québec supposons puis ensuite dans la province d'Ontario. Il faut procéder à une répartition de sa pension. Les registres sont ainsi conçus qu'une telle détermination peut être effectuée et on adopterait le même point de vue ici. Que voulez-vous, il faudra édicter quelques dispositions particulières afin de tenir compte des périodes d'exclusion et des aspects techniques comme ceux-là. Mais cela constitue la portée générale du point de vue.

M. KNOWLES: J'ai l'impression que vous désirez que seulement la partie de la pension du militaire retiré qui a été gagnée dans les forces armées soit déduite?

M. CLARK: C'est juste.

M. KNOWLES: Il y a aussi quelques problèmes épineux posés par le transfert du régime national de retraite au régime des rentes du Québec. Il y a aussi un problème si le militaire prend sa retraite à l'âge de 55 ans—ou bien supposons que deux hommes prennent leur retraite à 55 ans, et qu'un d'eux travaille durant dix ans et qu'un autre ne travaille que durant une partie de ce temps—cela affecte le calcul de la pension du régime national de retraite. De quelle façon déterminez-vous que la portion du régime national de retraite qu'il reçoit en fin de compte est la portion attribuable au temps qu'il a passé dans les forces armées?

M. CLARK: Il en est ainsi lorsqu'il ne travaille nulle part ailleurs après sa retraite?

M. KNOWLES: J'essaie de vous rendre la tâche aussi difficile que possible. Je suis en train de dire que la personne prend sa retraite à l'âge de 55 ans et que durant les dix années suivantes elle ne travaille que pendant cinq ans.

M. CLARK: Le même problème existe par rapport à une personne...

M. KNOWLES: qui ne travaille pas du tout.

M. CLARK: ...qui a demeuré au Québec jusqu'à l'âge de 55 ans, qui est déménagée en Ontario et qui y a travaillé au cours de la période que vous avez indiquée. C'est exactement la même situation.

M. KNOWLES: Alors comment résolvez-vous cette question?

M. CLARK: Il y a une disposition dans le régime de pensions qui nous permet de le faire. Ceci implique de nombreux calculs mais je ne sais pas si vous voulez vraiment faire les calculs.

M. KNOWLES: Peut-être pourrions-nous établir certains calculs par écrit à cette fin. Je pense que je comprends. La personne qui prend sa retraite à 55 ans connaît la pension des forces qu'il peut toucher, mais il n'est pas au courant de la pension auquel il a droit en vertu du régime de pension du Canada. Qu'il travaille ou non, le calcul de la pension à l'âge de 65 ans doit tenir compte de tous les faits. Voilà le problème, mais il n'y a pas de problème pour le contributeur des forces armées qui ne travaille pas encore parce qu'il touchera une compensation.

M. CLARK: C'est exact. Je ne nie pas qu'il y ait un problème, et que la formule devra être remaniée en accord avec les principes du régime de pension du Canada, et devra s'appliquer à toute personne qui aura été employée durant une certaine période au Québec et pendant une autre période au Canada. Bien entendu, nous travaillerons en collaboration avec les services administratifs du régime de pension du Canada à cet effet.

M. KNOWLES: Ce n'est pas différent de la difficulté de verser des remboursements aux employés. Comment établissez-vous les contributions relatives? Toutefois, je suis satisfait si vous n'avez l'intention de déduire de la pension des contributeurs du service que le montant du régime de pension du Canada qu'il a gagné pendant qu'il était dans les forces armées.

M. CLARK: C'est exact.

M. CHATTERTON: Un membre des forces armées qui prend sa retraite, touche le *C.F.S.A.* et par la suite le redressement du régime de pension du Canada. Toutefois, si cette personne touche la pension de retraite des forces canadiennes retourne au travail et gagne 900 dollars par année, elle doit conséquemment déduire ce montant de la pension de retraite des forces canadiennes. Dans ce cas, l'établissez-vous à partir de l'autre?

M. CLARK: Une disposition semblable existe dans la Loi de la pension de retraite du service public et vous devriez la considérer à la même lumière et pour les mêmes raisons.

M. CHATTERTON: Mais vous avez dit qu'aux termes de la Loi de la pension de retraite du service public celui qui continue à travailler est passible d'une diminution. Dans ce cas, ma question est la suivante: si celui-ci, après le redressement, travaille et gagne 900 dollars par année, sur quel montant la diminution de 50c. pour chaque dollar gagné est-elle basée, l'établissez-vous d'après la pension *C.F.S.A.*?

M. CLARK: Non.

M. WALKER: Monsieur le président, celui qui a touché une certaine somme du régime de pension du Canada, a droit aux allocations du régime de pension du Canada. Ce n'est que le montant retiré aux termes de ce régime qui est axé sur le coût de la vie?

M. CLARK: C'est une disposition du régime de pension du Canada. Il n'existe pas de disposition relative à l'escalade dans aucune des lois dont il est question dans ce bill.

M. BELL (*Carleton*): Au stade de la résolution et lors de la deuxième lecture j'ai essayé de persuader votre ministre de la nécessité de modifier ce bill par un article sur l'escalade.

M. KNOWLES: Il n'y a pas de perte due à l'escalade.

M. CLARK: Non, c'est juste.

M. LEBOE: Quand le régime de pension du Canada a été étudié j'ai cherché à faire une distinction.

M. CHATTERTON: Dans le cas du personnel des forces armées, un membre des forces armées qui gagne moins de 5,000 dollars par année, ne touche pas les prestations maximums du régime de pension du Canada?

M. CLARK: Non.

M. CHATTERTON: S'il est dans les forces armées, qu'il fait du travail supplémentaire et que le taux de sa contribution atteint 5,000 dollars est-ce que le régime est affecté?

M. CLARK: Non.

M. CHATTERTON: En d'autres mots, cela empêcherait ceux qui gagnent moins de 5,000 dollars de faire du travail supplémentaire car ça ne les paierait pas?

M. CLARK: Ils toucheraient une prestation supplémentaire pour leur travail supplémentaire, c'est ce que vous dites?

M. CHATTERTON: Oui.

M. CLARK: C'est juste.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): S'il n'y a pas d'autres questions à ce sujet, j'aimerais demander aux membres du Comité s'ils veulent apporter leurs conclusions à la suite de cette session générale ou s'ils ont tout autre question à poser relativement à quelqu'autre article de la Loi s'appliquant de la même manière, tel que je le comprends, en ce qui concerne la Gendarmerie royale du Canada et les autres.

M. CLARK: Dans le cas de la Gendarmerie royale, la façon d'aborder le problème est identique par rapport au régime de pension du Canada. Dans le cas des deux autres, il s'agit d'une différence d'approche sur le précédent.

M. MCCLEAVE: Puis-je suggérer qu'on nous distribue des exemplaires de chacune des différentes Lois ainsi que de la Loi sur la pension de retraite du service public?

M. CLARK: Oui, on peut s'occuper de ça. Nous avons des tables disponibles de la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique que nous pourrions distribuer maintenant, et les autres seront disponibles au début de la semaine prochaine.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Est-ce satisfaisant?

Des MEMBRES: Convenu.

M. BELL (*Carleton*): Je pense qu'on devrait les distribuer maintenant.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Si vous les avez nous devrions les distribuer maintenant.

La séance est levée.

APPENDICE «A»

EXEMPLE DE L'APPLICATION DE LA FORMULE D'INTÉGRATION À L'ILLUSTRATION FOURNIE AU COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES, QUI ÉTUDIE PRÉSENTEMENT LE RÉGIME DE PENSION DU CANADA

	M. C
(1) Salaire moyen (6 meilleures années) de la Loi sur les pensions du Service public	6,600
(2) Salaire maximum du R.P.C. (moyenne des 3 meilleures années)	7,000
(3) Service ultérieur à l'institution du R.P.C.	19
(4) Service antérieur à l'institution du R.P.C.	10
(5) Service total (ligne 3 plus ligne 4)	29
(6) 2 p. 100, formule de pensions sous la présente loi[a]	3,828
(7) 1⅓ p. 100, formule de pension[b]	2,950
(8) Pension du R.P.C.[c]	1,650
(9) Pension combinée (ligne 7 plus ligne 8)	4,600
(10) Augmentation de la pension combinée sur la formule de pensions de 2 p. 100 (ligne 9 moins ligne 6)	772
(11) La ligne 10 exprimée à titre de pourcentage de la ligne 6	20.2

(a) La pension sous cette formule est:—années totales de service × 2 p. 100 × le salaire moyen.

Pour M. C.: 29 ans × 2 p. 100 × $6,000 = $3,828 p.a.

(b) La pension sous cette formule est:—années de service avant l'institution du R.P.C. × 2 p. 100 × le salaire moyen plus les années de service après l'institution du R.P.C. × 1⅓ p. 100 × le salaire moyen qui n'excède pas le salaire maximum du R.P.C. plus les années de service après l'institution du R.P.C. × 2 p. 100 × le salaire moyen en excédent du salaire maximum du R.P.C.

Pour M. C.: 10 ans × 2 p. 100 × $6,600 + 19 ans × 1⅓ p. 100 × $6,600 = $2,950 p.a.

(c) La pension maximum du R.P.C. au cours de l'année de la retraite est 25 p. 100 de la moyenne du meilleur traitement au cours de l'année de retraite et des meilleurs traitements au cours des 2 années précédentes. La pension de M. C. sous le régime de la Loi sur les pensions du Service public est 6,600/7,000 du maximum de la pension du R.P.C. En conséquence, la pension de M. C. est présumée être 6,600/7,000 de 25 p. 100 de 7,000 ou $1,650 p.a. (La pension effective du R.P.C. dans cet exemple est de $1,621.92 p.a. quand on connaît tous les détails du dossier de service du contributeur à l'égard du R.P.C.)

APPENDICE «B»

EXEMPLES DE L'APPLICATION DE LA FORMULE D'INTÉGRATION

		M. A	M. B
(1)	Salaire final	3,600	6,000
(2)	Salaire moyen (6 meilleures années)	3,600	5,500
(3)	Service ultérieur à l'institution du R.P.C.	20	20
(4)	Service antérieur à l'institution du R.P.C.	10	10
(5)	Service total (ligne 3 plus ligne 4)	30	30
(6)	2 p. 100 de la formule de pensions sous le régime de la présente Loi[a]		
	—à compter de 60 ans jusqu'à 64 ans inclusivement	1,980	3,300
	—après 64 ans	1,980	3,300
(7)	1⅓ p. 100 de la formule de pension[b]		
	—à compter de 60 ans jusqu'à 64 ans inclusivement	1,980	3,300
	—après 64 ans	1,518	2,600
(8)	Pension du Régime de pensions du Canada à 65 ans[c]	825	1,250
(9)	Pension combinée à l'âge de 65 ans (ligne 7 plus ligne 8)	2,343	3,850
(10)	Augmentation de la pension combinée sur la formule de pension de 2 p. 100 (ligne 9 moins ligne 6)	363	550
(11)	Ligne 10 exprimée à titre de pourcentage de la ligne 6	18.3	16.7

---

[a] La pension sous cette formule est:—années totales de service × 2 p. 100 × le salaire moyen.
Pour M. A: 30 ans × 2 p. 100 × $3,300 = $1,980 p.a.
Pour M. B: 30 ans × 2 p. 100 × $5,500 = $3,300 p.a.

[b] La pension sous cette formule est:—des âges à compter de 60 à 64 ans: années totales de service × 2 p. 100 × le salaire moyen après l'âge de 64 ans; années de service avant l'institution du R.P.C. × 2 p. 100 × le salaire moyen plus les années de service après l'institution du R.P.C. × 1⅓ p. 100 × le salaire moyen, sans excéder le maximum du R.P.C. plus les années de service après l'institution du R.P.C. × 2 p. 100 × le salaire moyen, en excédent du maximum du R.P.C.

Pour M. A: A compter des âges de 60 à 64 ans: 30 ans × 2 p. 100 × $3,300 = $1,980 p.a.

Après l'âge de 64 ans: 10 ans × 2 p. 100 × $3,000 + 20 ans × 1⅓ p. 100 × $3,300 = $1,518 p.a.

Pour M. B: A compter des âges de 60 à 64 ans: 30 ans × 2 p. 100 × $5,500 = $3,300 p.a.

Après l'âge de 64 ans: 10 ans × 2 p. 100 × $5,500 + 20 ans × 1⅓ p. 100 × $5,000 (maximum supposé du R.P.C.) + 20 ans × 2 p. 100 × $500 = $2,600 p.a.

(c) La pension du R.P.C. est 25 p. 100 d'un salaire moyen (qui est présumé être la moyenne des 6 meilleures années dans cet exemple). Les pensions payables du R.P.C. dans ces exemples seraient moindres si les contributions sous le régime du R.P.C. cessaient avant le 65e anniversaire du contributeur en raison, par exemple, de sa retraite du Service public sans emploi subséquent.

Pour M. A: 25 p. 100 × $3,300 = $ 825 p.a.

Pour M. B: 25 p. 100 × $5,000 = $1,250 p.a.

APPENDICE «C»

LOI SUR LA PENSION SPÉCIALE DU SERVICE DIPLOMATIQUE

Quelques exemples de la mise en application de la formule intégrée
(Âge de retraite de 65 ans)

		M. A	M. B
(1)	Dernier traitement	10,000	10,000
(2)	Traitement moyen (10 dernières années)	9,000	9,000
(3)	Nombre d'années de service après le 1er janvier 1966	10	20
(4)	Nombre d'années de service avant le 1er janvier 1966	5	5
(5)	Total des années de service (ligne 3 plus ligne 4)	15	25
(6)	Prestation en vertu de la loi actuelle[a]	5,400	6,300
(7)	Prestation en vertu de l'intégration proposée[b]	4,400	4,800
(8)	Prestation du R.C.P. à l'âge de 65 ans[c]	1,250	1,250
(9)	Pension combinée à l'âge de 65 ans[d]	5,650	6,300
(10)	Augmentation de la pension combinée $	250	0
	%	4.6	0

[a] La formule de prestation en vertu de la loi actuelle pour,

—M. A: $\frac{25}{50} \times$ par le salaire moyen plus $\frac{1}{50} \times$ par le traitement moyen $\times$ par le nombre d'années de service au-dessus de dix ans ou,

$\frac{25}{50} \times$ par \$9,000 + $\frac{1}{50} \times$ \$9,000 $\times$ 5 = \$5,400 par année

—M. B: $\frac{35}{50} \times$ par le traitement moyen ou $\frac{35}{50} \times$ \$9,000 $\times$ 5 = \$6,300 par année

[b] La formule de prestation proposée prévoit une réduction, à l'âge de 65 ans ou après, de 2% pour chacune des dix premières années de service après le 1er janvier 1966, sur la partie du traitement qui atteint le maximum du R.P.C. sous réserve d'une garantie que la pension combinée ne sera pas inférieure à celle qui est actuellement prévue dans la loi soit pour

M. A: 5400—20% $\times$ \$5,000 = \$4,400
M. B: 6300—30% $\times$\$5,000 = \$4,800 (voir la remarque (d))

[c] Le régime de pension canadien représente 25% d'un traitement moyen n'excédant pas un traitement maximum du R.P.C. (lequel est présumé être \$5,000 dans le présent exemple) pour,

M. A et M. B. à la fois—25% $\times$ \$5,000 = \$1,250 par année

[d] Pour M. A: la somme de la ligne 7 et de la ligne 8
Pour M. B: la somme de la ligne 7 et de la ligne 8 ne s'élève qu'à \$6,050 par année, c'est pourquoi la garantie pourvoit une pension totale de \$6,300 par année. Ceci a le même effet que si l'on changeait la pension accordée en vertu de la Loi spéciale du service diplomatique à M. B. sur la ligne 7 de \$4,800 à \$5,050 par année.

APPENDICE «D»

MÉMOIRE D'ACCORD EN DATE DU 10e JOUR DE DÉCEMBRE EN L'AN DE GRÂCE 1962

ENTRE:

SA MAJESTÉ LA REINE DU DROIT DU CANADA, représentée par le ministre des Finances, ci-après appelé «le ministre»,

D'UNE PART;

ET

L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après appelée «l'université»,

D'AUTRE PART.

ATTENDU QUE l'article 28 de la Loi sur la pension du service public, chapitre 47 des Statuts du Canada 1952-1953, (ci-après appelée «la loi») autorise le ministre à conclure, du consentement du Gouverneur en conseil et selon les termes approuvés par le Conseil du Trésor, un accord avec tout «employeur du service public»; et

ATTENDU QUE les termes du présent accord ont été approuvés par le Conseil du Trésor comme l'atteste le procès-verbal C.T. 603439 du 15 novembre 1962, et que le Gouverneur en conseil a donné son consentement à la conclusion du présent accord comme l'atteste le décret C.P. 1962-5/1643 du 22 november 1962; et

ATTENDU QUE l'université est un «employer du service public» au sens de l'article 28 de la loi susdite; et

ATTENDU QUE le Sénat de l'université a approuvé les termes du présent accord et, au moyen d'une résolution, a autorisé le recteur et le procureur de l'université à conclure le présent accord avec Sa Majesté du droit du Canada.

A CES CAUSES, vu les conventions et accords ici renfermés, les parties aux présentes conviennent entre elles de ce qui suit:

1. L'université paiera ou fera payer un montant calculé en conformité de la clause 2 au Compte de pension de retraite, à l'égard d'un employé qui verse des contributions en vertu du régime de l'université et qui,

a) après le 1er jour de juillet 1960 a cessé ou cesse d'être au service de l'université pour devenir employé dans le Service public,

b) est devenu ou devient employé dans le Service public dans les trois mois qui suivent la date à laquelle il a cessé ou cesse d'être au service de l'université,

c) n'a reçu ou ne reçoit aucune somme en remboursement des contributions versées en vertu du régime de l'université,

d) passe un examen médical prescrit par le ministre, et

e) souscrit deux exemplaires du document figurant à l'Appendice «A» et, dans les six mois de la date du présent accord ou dans l'année de son admission à titre de contributeur au Compte de pension de retraite, si cette dernière date est postérieure, en remet un à l'université et l'autre au ministre.

2. Le montant que l'université paiera ou fera payer en conformité de la clause 1 est le moindre

a) d'un montant égal à deux fois le montant que l'employé, en vertu de la loi, devrait de l'avis du ministre verser au Compte de pension de retraite pour acquitter une période de service ouvrant droit à pension, en vertu de la loi, égale à la période de service à l'égard de laquelle l'employé a versé des contributions en vertu du régime de l'université, le ministre devant calculer ledit montant comme si l'employé avait été contributeur en vertu de la loi, pendant ladite période de service, et comme si le traitement payable à l'employé à cet égard était égal au traitement qui lui a effectivement été versé, pendant ladite période, plus un intérêt à un taux correspondant au taux qui, de l'avis du ministre, est ou était payable en vertu de la loi, pendant ladite période de service, calculé à partir du milieu de chaque année financière de ladite période de service jusqu'à la date du paiement fait par l'université ou en son nom au Compte de pension de retraite; ou

d) d'un montant égal à l'ensemble des montants qui en vertu du régime de l'université figurerait, de l'avis de l'université, au crédit de l'employé en vertu du régime de l'université pour la période de service à l'égard de laquelle l'employé a versé des contributions en vertu dudit régime, l'université devant calculer ledit montant comme si le traitment payable à l'employé, pendant cette période, était égal au traitement qui lui a effectivement été versé, plus un intérêt au taux de quatre pour cent l'an, composé annuellement, calculé à partir du milieu de chaque année financière dans cette période jusqu'à la date du paiement fait par l'université ou en son nom au Compte de pension de retraite.

3. Lorsque la clause 1 astreint l'université à effectuer ou à faire faire un paiement au Compte de pension de retraite, l'université doit, sous réserve de la clause 5, effectuer ce paiement ou le faire faire dans les six mois qui suivent la date à laquelle elle reçoit, de l'employé en cause, un document établi suivant la forme de l'Appendice «A».

4. Lorsque, en conformité de la clause 3, un paiement est fait au Compte de pension de retraite à l'égard d'un employé, celui-ci peut faire compter sous réserve de la Clause 5 de la période de service à l'égard de laquelle il avait versé des contributions en vertu du régime de l'université, avant la date à laquelle il a quitté le service de l'université, comme période de service ouvrant droit à pension aux fins du paragraphe (1) de l'article 5 de la loi, sans être tenu de verser d'autres contributions, sauf suivant les dispositions du présent accord.

5. Le service d'un employé, mentionné à la clause 4, qui peut être compté comme service ouvrant droit à pension aux fins du paragraphe

(1) de l'article 5 de la loi sera déterminé ainsi qu'il suit:

a) lorsque le montant calculé en vertu du paragraphe *a*) de la clause 2 est égal ou inférieur au montant calculé en vertu du paragraphe *b*) de ladite clause, et que le montant approprié est versé au Compte de pension de retraite, l'employé à l'égard duquel le paiement est fait peut compter, comme service ouvrant droit à pension, la période de service à l'égard de laquelle il a versé des contributions en vertu du régime de l'université, et tout excédent détenu pour le compte de l'employé et non obligatoirement versé au Compte de pension de retraite sera traité, sous réserve du régime de l'université, en conformité d'une entente entre l'université et l'employé; et

b) lorsque le montant calculé en vertu du paragraphe *a*) de la clause 2 est supérieur au montant calculé en vertu du paragraphe *b*) de ladite clause et que le montant approprié est versé au Compte de pension de retraite, l'employé à l'égard duquel le paiement est fait ne peut compter, comme service ouvrant droit à pension, que la partie de la période de service, à l'égard de laquelle il a versé des contributions en vertu du régime de l'université, qu'achète la moitié du montant versé à son égard, lorsque affectée à la partie de son service en vertu du régime de l'université qui a été accompli le plus récemment, le calcul en étant fait par le ministre en conformité du ou des taux de contribution s'appliquant de temps à autre, en vertu de la loi fédérale, à l'égard d'une période correspondante de service courant, comme si

(i) l'employé était contributeur en vertu de la loi fédérale durant ladite période de service, et

(ii) le traitement payable à l'employé à cet égard était égal au traitement qui lui a été effectivement payé durant cette période,

en plus d'un intérêt à un taux égal au taux qui, de l'avis du ministre, est ou était exigible en vertu de la loi fédérale durant ladite période de service, le calcul en étant fait à compter du milieu de chaque année financière de ladite période de service jusqu'à la date du paiement fait par l'université au Compte de pension de retraite.

6. L'employé peut compter la totalité ou une partie du reste de la période de service qu'il avait le droit de faire compter ou qu'il était admis à faire compter comme service en vertu du régime de l'université et qui ne peut pas être comptée comme service ouvrant droit à pension, en vertu du paragraphe *b*) de la clause 5, s'il choisit de l'acquitter moyennant un montant calculé par le ministre ainsi qu'il suit:

a) lorsque l'employé exerce son choix dans les six mois de la date où la durée dudit reste lui est notifiée, le montant est deux fois un montant calculé ainsi qu'il est prévu au paragraphe *b*) de la clause 5, et

b) lorsque l'employé exerce son choix après la période mentionnée au paragraphe *a*), le montant est calculé comme si l'alinéa *j*) du paragraphe (1) de l'article 6 de la loi fédérale s'appliquait à lui.

7. Le ministre paiera, sous réserve de l'alinéa 12, un montant calculé en conformité de la clause 8 à l'université, aux fins de pension, à l'égard d'un contributeur au Compte de pension de retraite qui

a) après le 1er juillet 1960, a cessé ou cesse d'être employé dans le Service public pour entrer au service de l'université,

b) entre ou est entré au service de l'université dans les trois mois qui suivent la date à laquelle il cesse ou a cessé d'être employé dans le Service public,

c) n'a reçu ou ne reçoit aucune somme à titre de remboursement des contributions en vertu de la loi,

d) passe un examen médical prescrit par l'université, et

e) souscrit deux exemplaires du document figurant à l'Appendice «B» et, dans les six mois de la date du présent accord ou dans l'année de la première retenue opérée en vertu du régime de l'université, si cette dernière date est postérieure, en remet un au ministre et l'autre à l'université.

8. Le montant à payer à l'égard d'un employé auquel s'applique la clause 7 sera égal au moindre

a) d'un montant égal à l'ensemble des montants que l'employé et l'université, en vertu du régime de l'université, devraient de l'avis de l'université verser en contributions en vertu dudit régime à l'égard de la période de service ouvrant doit à pension figurant au crédit de l'employé en vertu de la loi (compte tenu de la clause 10), l'université devant calculer ledit montant comme si des retenues avaient été opérées sur le traitement de l'employé en vertu du régime de l'université pendant ladite période de service ouvrant droit à pension et comme si le traitement payable à l'employé pendant cette période était égal au traitement qui lui a effectivement été versé ou qu'il est ou était censé, selon le cas, avoir touché en vertu de la loi, plus un intérêt au taux de quatre pour cent l'an, composé annuellement, calculé à partir du milieu de chaque année financière dans ladite période de service ouvrant droit à pension jusqu'à la date du paiement fait par le ministre à l'université; ou

b) d'un montant égal à deux fois le montant que l'employé, en vertu de la loi, devrait de l'avis du ministre verser au compte de pension de retraite pour acquitter une période de service ouvrant droit à pension en vertu de la loi, égale à la période de service ouvrant droit à pension au crédit de l'employé en vertu de ladite loi (compte tenu de la clause 10), le ministre devant calculer ledit montant comme si cette période de service ouvrant droit à pension représentait du service courant et comme si le traitement payable à l'employé pendant cette période était égal au traitement qui lui a effectivement été versé ou qu'il est ou était censé, selon le cas, avoir touché en vertu de la loi, plus un intérêt à un taux égal au taux qui, de l'avis du ministre, est ou était payable en vertu de la loi, pendant ladite période de service ouvrant droit à pension, calculé à partir du milieu de chaque année financière de cette période de service ouvrant droit à pension jusqu'à la date du paiement fait par le ministre à l'université.

9. Tout employé à l'égard duquel doit être fait un paiement en conformité de la clause 10, qui

a) immédiatement avant l'époque où il a cessé d'être employé dans le Service public effectuait ou était tenu d'effectuer des versements au Compte de pension de retraite à l'égard d'une période de service

antérieur qu'il avait le droit de faire compter ou qu'il était admis à faire compter comme service ouvrant droit à pension en vertu de la loi, et

b) n'a pas effectué tous lesdits versements,

est censé avoir à son crédit une partie seulement de cette période de service ouvrant droit à pension égale à la partie de ladite période qu'acquitte le montant qu'il a effectivement versé au Compte de pension de retraite, le calcul en étant fait par le ministre en vertu des dispositions pertinentes de la loi.

10. Lorsque la clause 7 astreint le ministre à faire un paiement à l'université, il doit faire ce paiement dans les six mois qui suivent la date à laquelle il reçoit, de l'employé en cause, un document établi suivant la forme de l'Appendice «B».

11. Lorsque, sous réserve des clauses 9 et 12, le ministre fait le paiement à l'université à l'égard d'un employé, en conformité de la clause 10, la période de service que cet employé avait le droit de compter comme service ouvrant droit à pension aux fins de la loi, au moment où il a quitté son emploi dans le Service public, peut être comptée par lui comme période de service à l'égard de laquelle des contributions ont été versées en vertu du régime de l'université, sans autre contribution de sa part, sauf suivant les dispositions du présent accord.

12. Le service ouvrant droit à pension d'un employé mentionné à la clause 11, qui peut être compté comme période de service à l'égard de laquelle des contributions ont été versées en vertu du régime de l'université sera déterminé ainsi qu'il suit:

a) lorsque le montant calculé en vertu du paragraphe *a*) de la clause 8 est égal ou inférieur au montant calculé en vertu du paragraphe *b*) de ladite clause et que le ministre verse le montant approprié à l'université, l'employé à l'égard duquel le paiement est fait peut compter, comme période de service à l'égard de laquelle des contributions ont été versées en vertu du régime de l'université, la période entière de service ouvrant droit à pension figurant à son crédit en vertu de la loi (compte tenu de la Clause 9), et tout excédent détenu pour le compte de l'employé et non obligatoirement versé par le ministre à l'université sera traité, sous réserve de la loi, en conformité d'une entente entre le ministre et l'employé; et

b) lorsque le montant calculé en vertu du paragraphe *a*) de la clause 8 est supérieur au montant calculé en vertu du paragraphe *b*) de ladite clause et que le ministre verse le montant approprié à l'université, l'employé pour le compte duquel le paiement est fait ne peut compter, comme période de service à l'égard de laquelle des contributions ont été versées en vertu du régime de l'université, que la partie de la période de service ouvrant droit à pension figurant à son crédit en vertu de la loi (compte tenu de la clause 9) qu'acquitte le montant versé à son égard, le calcul en étant fait de la manière prévue par le régime de l'université.

13. (1) Le présent accord peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au moyen d'un avis donné par écrit à l'autre partie, par courrier recommandé, au moins un an avant la date de résiliation mentionnée dans l'avis.

(2) Lorsque l'accord est résilié en conformité du paragraphe (1), ladite résiliation ne vaudra qu'à l'égard des employés qui entrent

a) dans le Service public après avoir été au service de l'université, ou

b) au service de l'université après avoir été dans le Service public, à ou après la date mentionnée de résiliation.

(3) Lorsqu'un avis de résiliation est donné, rien dans le paragraphe (1) n'est censé atteindre l'application du présent accord en ce qui concerne les employés qui entrent

a) dans le Service public après avoir été au service de l'université, ou

b) au service de l'université après avoir été dans le Service public, avant la date mentionnée de résiliation et, en ce qui concerne les mutations ayant précédé la date mentionnée de résiliation, toutes les obligations des parties au présent accord demeureront comme si l'avis de résiliation n'avait pas été donné.

14. Le présent accord est subordonné à la loi et au régime de l'université.

15. Dans le présent accord,

a) «loi» comprend, lorsqu'il y a lieu, la Loi sur la pension du service civil, chapitre 50 des Statuts revisés du Canada, 1952;

b) «service courant» signifie toute période de service qu'un employé a ou aurait pu compter comme service ouvrant droit à pension en vertu de la loi et à l'égard de laquelle l'employé a contribué ou contribue à titre courant à la Caisse de pension de retraite;

c) «employé» comprend un professeur, agent ou commis;

d) «année financière» signifie la période allant du 1er jour d'avril d'une année jusqu'au 31e jour de mars de l'année suivante;

e) «avis de l'université» signifie, en ce qui a trait à l'expression de tout avis par l'université, aux fins du présent accord, l'avis exprimé par le Procureur pour le compte de l'université;

f) «service antérieur» signifie toute période de service qu'un employé a comptée comme service ouvrant droit à pension en vertu de la loi et à l'égard de laquelle l'employé n'a pas contribué à titre courant au compte de pension de retraite;

g) «Service public» signifie le Service public tel que le définit la loi;

h) «Compte de pension de retraite» signifie le compte désigné dans la loi comme le Compte de pension de retraite;

i) «régime de l'université» désigne le régime de pension à l'intention des employés de l'université qui est entré en vigueur le 1er jour de juillet 1962 et comprend, lorsqu'il y a lieu, le régime de pension à l'intention des employés de l'université qui était en vigueur antérieurement au 1er jour de juillet 1962;

j) le masculin embrasse le féminin; et

k) le singulier embrasse le pluriel et le pluriel embrasse le singulier.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont apposé au présent accord leurs seings et sceaux à la date et en l'année indiquée au début.

(Signé) Ruby Meabry
Témoin

(Signé) George Nowlan
Ministre des Finances du Canada

UNIVERSITÉ LAVAL

(Signé) Jacques St-Laurent
Témoin

(Signé) Mgr Louis Albert Vachon, P.A.
Recteur

(Signé) Girard Marceau
Témoin

(Signé) Émile Jobidon, p^tre^
Procureur

APPENDICE «A»

A: L'Université Laval,
Québec (P.Q.)

et

Au: Ministre des Finances,
Gouvernement du Canada,
Ottawa (Ont.)

Je, ..., de ..... dans la

..... de ..... dans la

province de .....,

a) demande, par les présentes, à l'Université Laval d'effectuer ou de faire faire au Compte de pension de retraite du gouvernement du Canada, à mon égard, le paiement stipulé dans l'accord qui a été conclu le jour de en l'an de Grâce 196 , entre le gouvernement du Canada et l'Université Laval; et

b) en considération du paiement mentionné à l'alinéa *a*), je tiens l'Université Laval à jamais quitte de toutes actions, causes d'action, poursuites, dettes, créances, conventions, réclamations et mises en demeure de quelque genre que ce soit que j'ai pu avoir ou que j'ai maintenant ou que mes héritiers, exécuteurs testamentaires, administrateurs ou ayants droit, ou n'importe quel d'entre eux, pourront avoir désormais contre ladite université en raison de toute pension, de tout remboursement de contributions ou autres prestations semblables auxquels je peux ou toute personne peut, à toute époque, avoir droit ou être admissible à cause des contributions que j'ai faites ou qui ont été faites en mon nom au régime de pension de l'Université Laval ou au titre de mon emploi auprès de ladite université ou à ces deux titres à la fois.

Signé et scellé ce jour
de en l'an
de Grâce 196 ,
en présence de

_____

APPENDICE «B»

Au: Ministre des Finances,
Gouvernement du Canada,
Ottawa (Ont.)

et

A: L'Université Laval,
Québec (P.Q.)

Je, ..., de ..... dans la

..... de ..... dans la

province de .....,

a) demande, par les présentes, au ministre des Finances du Canada d'effectuer à l'Université Laval, à mon égard, le paiement stipulé dans l'accord qui a été conclu le jour de l'an de Grâce 196 , entre le gouvernement du Canada et l'Université Laval; et

b) en considération du paiement mentionné à l'alinéa *a*), je tiens Sa Majesté la Reine, du droit du Canada, à jamais quitte de toutes actions, causes d'action, poursuites, dettes, créances, conventions, réclamations et mises en demeure de quelque genre que ce soit que j'ai pu avoir ou que j'ai maintenant ou que mes héritiers, exécuteurs testamentaires, administrateurs ou ayants droit, ou n'importe quel d'entre eux, pourront avoir désormais contre Sa Majesté en raison de toute pension, de tout remboursement de contributions ou autres prestations semblables qui peuvent m'avoir été accordés ou avoir été accordés à toute autre personne, ou auxquels je peux ou toute autre personne peut, à toute époque, avoir droit à cause des contributions que j'ai faites ou qui ont été faites en mon nom au Compte de pension de retraite du gouvernement du Canada ou au titre de mon emploi dans le Service public du Canada ou à ces deux titres à la fois.

Signé et scellé ce jour
de en l'an
de Grâce 196 ,
en présence de

_____

APPENDICE «E»

Employeurs qui ont conclu des accords de transfert réciproque avec le ministre des Finances

Employeur	*Date de l'accord*
Gouvernement provincial de la Colombie-Britannique	le 24 juin 1955
Gouvernement de la province de Québec	le 14 mars 1962
Gouvernement provincial de l'Alberta	le 30 mai 1962
Commission des pensions de la Fonction publique de la province de l'Alberta (hôpitaux, comtés, municipalités, villes, etc.)	le 26 juillet 1965
Gouvernement provincial de la Saskatchewan	le 27 avril 1964
Gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick	le 31 août 1965
Gouvernement provincial de l'Ontario	le 16 mai 1966
Banque du Canada	le 21 mai 1954
Société centrale d'hypothèques et de logement	le 3 août 1954
Canadian Arsenals Limited (fait partie de la Fonction publique depuis le 1er janvier 1962)	le 12 mai 1955
Chemins de fer Nationaux du Canada	le 31 décembre 1955
Canadian National (West Indies) Steamship, Limited	le 8 août 1958
Ville d'Ottawa	le 27 décembre 1957
Eldorado Mining and Refining Limited (succursales: *Northern Transportation Co. Ltd* et *Eldorado Aviation Ltd.*)	le 3 juillet 1962
Air Canada	le 14 décembre 1962
Université McGill	le 4 décembre 1961
Université luthérienne de Waterloo (exploitant le collège de l'Université de Waterloo et le séminaire luthérien de Waterloo)	le 17 avril 1962
Université Carleton	le 27 juillet 1962
Université Laval	le 10 décembre 1962
Conseil d'administration de la caisse de retraite des instituteurs de l'Alberta	le 2 mai 1966
Université de Waterloo	le 21 mai 1966

Première session de la vingt-septième législature

1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 2

Concernant le

BILL C-193

Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi sur la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCE DU LUNDI 20 JUIN 1966

TÉMOINS:

M. Lloyd Walker, président de l'Association des pensionnés des forces canadiennes; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; M. H. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale; *du ministère des Finances:* MM. T. F. Gough et W. Doherty, président et secrétaire national respectivement de l'Association du Service Civil du Canada.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24550—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat	*Représentant la Chambre des communes*	
Les Sénateurs	Ballard	Leboe
Beaubien (*Bedford*)	Bell (*Carleton*)	Lewis
Cameron	Caron	McCleave
Choquette	Chatterton	Munro
Croll	Crossman	Orange
Davey	Émard	Ricard
Deschatelets	Fairweather	Rinfret
Fergusson (Mme)	Faulkner	Tardif
Hastings	Hymmen	Wadds (Mme)
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Isabelle	Walker—(23)
Quart (Mme)	Keays	
Roebuck—(11)	Knowles	
	Lachance	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

PROCÈS-VERBAL

Le LUNDI 20 juin 1966
(4)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10 h. 03 du matin, sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: Les honorables sénateurs Bourget, Fergusson, Hastings, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*), Quart (5), représentant le Sénat.

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Caron, Chatterton, Keays, Knowles, Leboe, McCleave, Munro, Orange, Ricard, Richard, Tardif, Walker (13).

Aussi présents: M. Lloyd Walker, président de l'Association des pensionnés des forces canadiennes; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances; M. T. F. Gough et M. W. Doherty, président et secrétaire nataional respectivement de l'Association du service civil du Canada.

Le Comité écoute la lecture d'un mémoire au nom des retraités des forces canadiennes, qui désirent faire modifier la législation actuelle, de façon qu'ils puissent retenir leur pleine pension militaire tout en étant des employés de la Fonction publique.

L'interrogatoire des témoins se termine sur ce point et le Comité écoute ensuite la lecture du mémoire de l'Association du service civil du Canada et interroge les témoins à ce sujet.

La séance est levée à midi vingt jusqu'à nouvelle convocation des présidents.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 20 juin 1966

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre! Nous avons avec nous ce matin M. Lloyd Walker qui a des représentations à faire au nom de l'Association des pensionnés des forces canadiennes. Avez-vous, M. Walker, une déclaration à faire au comité? En traitant brièvement peut-être du sujet dont je vous ai parlé tantôt, voudriez-vous expliquer aux membres de ce comité comment il se fait que vous venez nous parler ce matin au sujet d'une modification de la Loi sur la pension et de son effet sur la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes?

M. Lloyd Walker, président de l'Association des pensionnés des forces canadiennes: M. le Président, Mesdames et Messieurs. Si je vous parais nerveux c'est que je le suis. Je ne puis dire comment il se fait que nous figurons dans ce projet de loi d'ensemble. Tout ce que je sais c'est que le gouvernement a jugé bon d'apporter une modification à l'alinéa (2) de l'article 17 de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes dans ce bill. Je ne crois pas qu'il y ait un rapport direct si ce n'est qu'elle influe sur les régimes de pension.

Mon témoignage ce matin se fonde sur un principe, ce principe portant tout simplement que depuis vingt ans tout le monde, les militaires de tous les grades ont versé 6 p. 100 de leur revenu au régime de pension de retraite des forces canadiennes. Toutefois, selon l'alinéa (2) de l'article 17 de la Loi, les sergents de section et de grade inférieur ou les sergents d'état-major et les hommes de grade inférieur peuvent travailler pour l'État sans restriction aucune. Ils peuvent recevoir n'importe quel traitement dans le service civil du Canada et dans le service public et toucher leur pleine pension. Toutefois, les sous-officiers brevetés et les officiers, pour des raisons qui ne nous ont pas été expliquées jusqu'ici, se sont vu imposer des limites quant au montant qu'ils peuvent gagner pendant qu'ils travaillent pour l'État.

Le principe en cause, en autant que cela nous regarde, est que nous versons le même pourcentage de notre revenu en vertu de la loi, au compte de pension de retraite, et que nous avons par conséquent droit à exactement la même chose, ni plus ni moins, que les autres. Toutefois, cette restriction a obligé certaines personnes qui détenaient le grade d'officier . . .

M. CARON: Que voulez-vous dire par «ni plus ni moins»?

M. WALKER: Nous voulons qu'il n'y ait pas de restrictions, comme c'est le cas pour les sergents de section et les sergents d'état-major et les hommes de grade inférieur.

M. CARON: Mais vous avez dit que vous receviez ni plus ni moins.

M. WALKER: Je suis parti d'un principe et j'y tiens.

M. TARDIF: Voulez-vous dire que vous aboliriez les 40 p. 100 par exemple, lorsqu'ils se présentent à un examen?

M. WALKER: Non, il n'y a pas de 40 p. 100 quand il s'agit d'examens. Nous parlons maintenant d'une autre loi; il s'agit ici d'une autre loi.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre! Je propose que nous écoutions d'abord ce que le témoin a à nous dire et que nous le questionnions ensuite.

M. WALKER: Cette préférence accordée aux militaires est un mythe et je ne le sais que depuis que je suis dans la fonction publique.

Nous demandons qu'il n'y ait pas de restrictions. Bref, nous recommandons, et c'est le but unique et exprès dans lequel nous avons formé notre association, que l'alinéa (2) de l'article 17 soit annulé. C'est là notre seul but.

Or, dans nos démarches auprès du gouvernement nous n'avons obtenu aucune réponse complète à l'appui de l'alinéa (2) de l'article 17 sauf qu'il se trouve dans le bill. En autant que nous avons pu nous en rendre compte, c'est là la raison principale pour l'appliquer. Je me trouve dans une situation embarrassante parce que j'ignore quel règlement le ministre propose, mais le fait qu'il recommande des règlements indique qu'il ne va pas jusqu'à demander l'annulation pure et simple de l'alinéa (2) de l'article 17, de sorte que nous avons le sentiment que la modification en sera une de degré et non de principe.

Nous estimons que sous le régime de l'alinéa (2) de l'article 17 la pension d'une personne est déterminée par deux facteurs principaux. L'un est ses années de service et l'autre, sa capacité d'avancement. Les deux facteurs sont d'importance égale puisqu'une personne pourrait passer de vingt à vingt-cinq ans dans le service et finir par devenir caporal tandis qu'une autre pourrait y passer vingt-cinq ans et atteindre le grade de chef de l'état major de l'Air.

Toute mesure qui décourage la volonté de progresser équivaut à un encouragement à la médiocrité. J'estime qu'il n'est pas dans l'intérêt du service public de mettre l'accent sur les années de service seules et je crains que dans les formules qui ont surgi lors de mes conversations avec le Dr Davidson, les années de service semblaient toujours l'emporter. Le nombre d'années de service lui importent plus que les aptitudes ou les possibilités d'avancement dans le service.

Si la fonction publique manque, comme on nous le dit, de cadres intermédiaires, toute restriction imposée à ce niveau détourne ces gens de la fonction publique alors qu'ils peuvent travailler pour un gouvernement provincial, dans le secteur privé ou dans tout autre emploi sans perdre leur droit à une pension.

Je suis d'avis, et c'est aussi l'avis de notre association, que la seule mesure corrective à prendre à cet égard est l'annulation intégrale de l'alinéa (2) de l'article 17.

Ce but est visé par l'article 47 selon lequel les alinéas (2) et (3) de l'article 17 sont à annuler, purement et simplement. A notre avis, c'est l'action qui s'impose et nous estimons que tout autre règlement serait discriminatoire.

Il reste à préciser dans quelle mesure il serait discriminatoire, mais si vous soutenez qu'il faut imposer des restrictions à des personnes qui versent le même montant vous pratiquez la discrimination à l'égard d'un (groupe).

M. CARON: Quand vous dites «article», parlez-vous de l'ancienne loi?

M. WALKER: Il s'agit de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes.

M. CARON: La nouvelle loi, pas l'ancienne?

M. WALKER: Celle que vous avez sous vos yeux.

M. KNOWLES: Je me demande si nous pourrions préciser cela, que le présent bill, par l'article 47, annule les alinéas (2) et (3) de l'ancien article 17. Je crois comprendre que le point sur lequel le témoin désire attirer notre attention est

que l'alinéa (2) de l'article 51 ajoute quelque chose pour les remplacer. C'est cette chose qui doit les remplacer qui vous inquiète?

M. WALKER: C'est bien cela, monsieur.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): C'est ce que je tenais à faire expliquer par le témoin. Nous savons que les alinéas (2) et (3) de l'article 17 doivent être annulés. Nous voulons savoir de quelle façon l'article 51 du bill vous touchera et je vous demanderais d'en venir au fait.

M. WALKER: J'aurais aimé le faire si monsieur le ministre avait bien voulu nous faire connaître le règlement qu'il propose. Je pourrais alors parler avec quelque assurance. Pour le moment je n'en sais pas plus que vous au sujet de l'article 51. Nous n'avons pas été mis dans sa confidence à cet égard. Je ne puis donc deviner quel règlement il proposera. J'avais espéré que M. Benson exposerait les grandes lignes de cette proposition lors de la séance d'ouverture du comité. Il me serait donc possible de parler directement des effets que ledit règlement aura sur nous.

Tout ce que je puis dire pour le moment c'est que toute proposition fait tort au principe. Dans quelle mesure elle le fait dépend de la proposition que le ministre fera. J'estime que si nous pouvions connaître dès maintenant l'énoncé de ce règlement, cela aiderait beaucoup à mettre les choses au point.

M. BELL (*Carleton*): Quelle est la situation dans d'autres pays? Une telle situation où les pensionnés des forces armées qui touchent une pension entrent dans le service public de ces pays se présente sans doute ailleurs. Est-ce que le témoin pourrait nous dire quelle est la situation, par exemple, aux États-Unis, en Grande-Bretagne, en Australie ou dans tout autre pays?

M. WALKER: L'Australie, par exemple, imposait une restriction de 50 p. 100 jusqu'en décembre 1965, date à laquelle elle a levé toutes les restrictions. En d'autres termes, elle a traversé la phase dans laquelle, je le crains, entre notre gouvernement. L'Australie avait trouvé qu'elle laissait à désirer parce qu'elle voulait que les pensionnés entrent dans le service public et elle a donc levé toutes les restrictions en décembre 1965.

La situation aux États-Unis n'est pas du tout semblable à la nôtre, du fait que le militaire étatsunien ne verse pas de cotisations en vue de sa pension. Il peut toutefois retirer $2,000, sans restriction aucune, et 50 p. 100 du reliquat de sa pension sans qu'il ait à verser de cotisations à la caisse de retraite.

Nous versons 6 p. 100 et nous avons eu une restriction dont l'effet, dans plusieurs cas, est de faire perdre toute la pension à la personne qui travaille pour l'État.

Je perds moi-même toute ma pension. La seule raison, je crois, pour laquelle beaucoup de nos membres travaillent pour l'État en ce moment est que la situation apparaissait tellement peu logique que nous croyions que, dans ce siècle de lumières, des mesures correctives allaient être prises. Nous en avons entendu parler depuis plusieurs années.

M. BELL (*Carleton*): Quelle est la situation en Grande-Bretagne?

M. WALKER: La Grande-Bretagne n'impose aucune restriction, à ce que je sache.

M. BELL (*Carleton*): Et cette restriction ne s'applique pas, si je ne m'abuse pas, à une personne qui est à l'emploi d'une société de la Couronne au Canada?

M. WALKER: La situation en ce qui concerne les sociétés de la Couronne est ridicule. Certaines sociétés de la Couronne, ici au Canada, n'imposent aucune restriction. La Société centrale d'hypothèques et de logement en est une. Si

j'étais à l'emploi de la S.C.H.L. je toucherais la totalité de ma pension et mon plein traitement.

D'autres sociétés de la Couronne imposent des restrictions.

C'est là encore une situation bien embarrassante.

M. BELL (*Carleton*): Comment établit-on la distinction? Fait-on une distinction entre les corporations de propriétaire et les corporations de mandataire?

M. WALKER: Je crois qu'il revient au Dr Davidson de vous l'expliquer. J'en ai entendu parler. Je n'y comprends rien. Il s'agit d'une définition du «service public».

Certaines sociétés de la Couronne sont apparemment ainsi classées, lors d'un examen périodique, tandis que d'autres ne le sont pas.

A l'Office national du film, vous perdez votre pension tandis qu'à la S.C.H.L. vous la touchez. Je ne puis voir moi-même où s'établit la distinction.

M. BELL (*Carleton*): J'aimerais poursuivre cette discussion plus tard avec le Dr Davidson.

Lorsque j'ai discuté cette question avec les fonctionnaires de l'État, on a opposé à votre point de vue, M. Walker, que le montant de la subvention à la pension d'un officier est tellement considérable et tellement supérieur à 6 p. 100 que la présente règle devrait être maintenue. Je crois que le chiffre mentionné relativement au montant de la subvention est de l'ordre de 18 à 20 p. 100. Je suis certain que d'autres témoins soulèveront cette question et j'aimerais maintenant que vous traitiez de cette chose comme d'une question de principe.

M. WALKER: Le Dr Davidson est la seule source que j'aie à l'appui de cet argument. Nous sommes mal placés parce que l'État ne juge pas bon de fournir des renseignements précis sur la comptabilité de cette caisse. Nous acceptons la parole de M. Davidson et nous supposons que ce qu'il nous dit est exact.

Je ne vois pas quel rapport cela a avec votre emploi dans le service civil du Canada ou dans le service public. Il s'agit d'une caisse de retraite à laquelle nous contribuons et nous sommes assurés que si nous y versons nos 6 p. 100, l'État y versera aussi sa part en même temps.

Notre raisonnement est celui-ci: «J'ai contribué à cette caisse pendant 25 ans; je suppose que l'État y a aussi contribué; cela ne coûte donc rien aux contribuables du Canada.» Tout ce que nous demandons c'est que la pension à laquelle nous avons droit nous soit versée, quel que soit l'endroit où nous travaillons, et nous ne voyons aucune différence entre le travail pour le Gouvernement de l'Ontario à Toronto,—où se dirigent pratiquement tous les officiers après leur retraite,—ou pour le Gouvernement fédéral à Ottawa. Nous estimons trop subtile la distinction que l'État insiste à établir dans ce cas.

Nous ne pouvons parler avec assurance de la question de pourcentage. Toutefois, nous avons bien quelques sentiments à exprimer au sujet du principe en cause dans cette affaire.

M. Tardif a soulevé un point. Il me semble que, parce que le Dr Davidson s'est opposé à la chose depuis plusieurs années, dès que nous avons décidé de défendre notre cause dans ce domaine, son nom est dans toutes les bouches lorsque la discussion porte sur l'opposition faite dans ce domaine.

Je crois sincèrement que le Dr Davidson pense qu'il protège le Service civil du Canada de quelque mal dans ce domaine. Depuis que je suis dans la fonction publique et que j'ai pu voir comment les jurys de promotion et le recrutement fonctionnent, je n'en vois pas du tout le bien-fondé. Lorsqu'un poste est vacant dans un ministère, le ministère ou la direction du personnel décide s'il se trouve

au sein du ministère même une personne capable de remplir ce poste. Dans l'affirmative, un concours est tenu au sein du ministère et le poste est comblé. Toutefois, si le ministère est à court de ce genre d'employés ou si on juge que personne n'a les qualités requises pour y accéder, on tentera de la remplir par voie de concours de la Commission du service civil. La Commission du service civil, dans sa sagesse, peut juger qu'il se trouve ailleurs dans un autre ministère des personnes qui pourraient remplir ce poste et un concours est donc ouvert à tous les fonctionnaires.

Si toutefois la Commission estime que personne n'a les aptitudes voulues ou qu'il existe une pénurie d'employés de cette catégorie, un concours est ouvert au public et c'est le seul genre de concours auquel un militaire puisse se présenter. Il se trouve alors en concurrence avec l'homme de la rue non avec d'autres fonctionnaires parce que, dans sa sagesse, la Commission du service civil n'ayant pu combler le poste autrement a jugé bon de tenir un concours ouvert au public.

Or, vous soulevez la question de la préférence accordée aux militaires relativement aux emplois dans la fonction publique. C'est là une très bonne question, et j'exprime là une opinion personnelle,—je ne puis parler au nom de notre association sur ce sujet parce que la chose ne nous préoccupe pas. Mais fort de l'expérience acquise à titre de membre d'un jury je puis dire que la première chose que fait un jury de la Commission du service civil est d'essayer d'écarter autant de militaires que possible se voyant obligé de tenir compte de cette préférence. Ces anciens militaires peuvent être ou ne pas être de bons candidats mais du seul fait qu'un homme respire, qu'il soit vivant, il est apte pour certains emplois. S'il a les qualités nécessaires, il faudrait lui accorder l'emploi. C'est mon propre point de vue que j'exprime en ce moment à ce sujet mais si vous cherchez un chef de service comme gérant de la production vous ne voulez pas être obligé à embaucher un homme de second ordre tout simplement parce qu'il est un ancien militaire. Vous lisez alors entre les lignes de sa demande d'emploi et vous faites l'impossible pour éviter d'être contraint d'embaucher quelqu'un qui ne peut pas faire le travail aussi bien qu'un autre.

M. TARDIF: La situation doit être corrigée de quelque façon parce que les fonctionnaires du service civil proclament régulièrement et à tout bout de champs qu'ils sont impartiaux. La déclaration que vous venez de faire porte à croire que vous estimez qu'ils ne sont pas impartiaux. C'est un fait avéré qu'on a fait aux représentants élus maintes représentations portant que les membres des forces armées faisaient l'objet d'une certaine préférence. Je ne m'oppose pas à cela. Je ne m'oppose aucunement à ce qu'une rectification raisonnable soit apportée comme vous le dites. Vous avez dit il y a quelques instants que parce que vous étiez dans la fonction publique vous perdiez tout droit à une pension.

M. WALKER: C'est exact.

M. TARDIF: Si vous n'étiez pas dans la fonction publique et que vous travailliez dans le secteur privé tout en recevant le même traitement qu'un fonctionnaire et si vous touchiez en même temps votre pension, ne vous trouveriez-vous pas dans une autre catégorie d'impôt sur le revenu?

M. WALKER: Mais ce qui fera passer notre revenu dans cette catégorie d'impôt c'est ce que l'État va nous donner; bref ce qu'on nous donnera d'une part on nous l'enlèvera de l'autre. On nous en enlèvera un fort pourcentage, disons un tiers ou quelque chose comme cela. Le montant d'argent en cause est beaucoup moins élevé que certaines personnes veulent nous le faire croire.

M. TARDIF: La question n'est pas si épineuse qu'elle le semble à première vue.

M. WALKER: Bien au contraire.

M. KNOWLES: Personne n'oserait vous reprendre tout votre salaire par le truchement de l'impôt sur le revenu.

M. TARDIF: Je ne suis pas de cet avis, mais la plupart des organisations ouvrières prétendent que les années de service sont l'une des conditions principales d'avancement et vous semblez croire que la compétence prime les années de service. J'oserais dire que, dans la plupart des cas, les années de service ajoutées à la compétence sont le facteur déterminant, mais dans l'armée ne sont-ce pas les années de service qui entrent d'abord en ligne de compte?

M. WALKER: Je crois qu'il en était ainsi dans le passé, mais maintenant le mérite fait, je pense, l'objet d'une plus grande considération qu'auparavant. Il était d'usage que si vous pouviez vous conserver la vie sans blesser personne, vous pouviez à la fin obtenir de l'avancement simplement en raison de vos années de service. Je ne dis pas qu'il en soit ainsi aujourd'hui et je crois que de nos jours on donne au mérite beaucoup plus de poids.

M. TARDIF: Vous avez dit notamment que, dans la plupart des cas, les chefs des ministères ne se réjouissent pas trop de recevoir des membres des forces armées et qu'ils préfèrent les gens de leur ministère. Je crois que si vous vous reportez aux témoignages qui ont été déposés, vous constaterez que c'est bien cela que vous avez dit. Je ne crois pas qu'il en soit ainsi dans les ministères de la fonction publique et que quiconque s'oppose à prendre des membres des forces armées.

M. KNOWLES: Cette question doit-elle être débattue par le comité?

M. TARDIF: Elle fait partie du témoignage déposé par le témoin.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): J'espère que votre réponse sera brève, car nous avons là une question qui occuperait toute une journée au moins et exigerait un temps assez long s'il fallait l'épuiser.

M. TARDIF: Eh bien, monsieur le président, la prochaine fois que j'aurai des questions à poser devrais-je les soumettre à certains membres du comité pour savoir si je doit les faire?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Non, cependant la question de la préférence accordée aux anciens combattants ne fait pas partie du bill.

M. TARDIF: Cette question fait partie du témoignage déposé par le témoin et, à ce titre, elle fait partie du compte rendu.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): C'est pourquoi je vous ai donné la permission de poser des questions à ce sujet. J'espère que nous puissions mettre fin à cette partie du témoignage dès maintenant.

M. WALKER: Puis-je avoir quelques secondes ... il y a là une implication assez grave. Je n'avais nullement l'intention de dire que le service civil avait des sentiments pour ou contre les membres des forces armées quand il s'agissait du recrutement. Autrement dit, leurs sentiments sont les mêmes qu'il s'agisse de gens qui sont employés dans la fonction publique, dans les forces armées ou ailleurs. Si vous embauchez un employé pour exécuter un travail, vous prenez les précautions voulues pour embaucher le meilleur candidat prêt à accepter l'emploi au traitement qui s'y rattache. Ce que je veux dire au sujet de la priorité accordée aux membres des forces armées—c'est là une opinion personnelle—et je l'ai dit d'ailleurs au début de mon exposé en précisant que ce n'était pas l'avis de l'association—c'est que la préférence accordée aux militaires a perdu sa raison d'être. Aujourd'hui cette priorité ne joue plus le rôle qu'elle avait auparavant et personne ne veut être obligé d'embaucher une personne moins qualifiée que les autres.

M. TARDIF: Voulez-vous dire que les membres des forces armées sont mieux formés aujourd'hui qu'ils ne l'étaient il y a 15 ou 20 ans?

M. WALKER: Cela ne fait aucun doute.

M. CHATTERTON: Pourriez-vous me dire, M. Walker, si le service civil s'est prononcé au sujet de ce règlement?

M. WALKER: Non.

M. CHATTERTON: Vous êtes-vous assuré de son appui?

M. WALKER: Notre façon de voir était qu'il s'agissait d'une Loi sur la Défense nationale. Il s'agissait de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes et, à titre de membres retraités des forces armées, nous avons pensé que nous devions en saisir le ministre de la Défense nationale ou le ministre associé de la Défense nationale, étant donné que c'est une loi de la Défense nationale. Ce n'est pas une loi du service civil. Nous en avons saisi la Défense nationale, parce qu'il s'agissait à notre avis d'une question qui intéressait le personnel.

M. CHATTERTON: Je voudrais faire précéder ce que j'ai à dire par l'observation que je ne m'oppose pas à l'annulation du paragraphe (2) de l'article 17. A maintes reprises, j'ai entendu sur les chantiers maritimes, par exemple, des employés du service public qui se plaignaient que ces gens de la marine avec leur grosse pension enlevaient les emplois aux autres.

M. WALKER: C'est ce que j'ai fait observer au cours de mes remarques sur les concours pour les emplois dans la fonction publique. Lors d'un concours accessible au public, si l'on n'embauche pas un officier ou sous-officier breveté retraité, on embauchera quelqu'un d'autre à qui l'on donnera le même salaire et l'officier touchera toujours sa pension, autrement dit, le Gouvernement paiera à la fois (le salaire de) l'emploi et la pension. Voilà ce que nous demandons: que l'homme ne soit pas empêché d'accepter l'emploi s'il est le candidat le mieux qualifié.

M. CHATTERTON: Avez-vous des raisons de croire que si l'on abrogeait le paragraphe (2) de l'article 17, les autres employeurs tels que les sociétés de la Couronne emboîteraient le pas?

M. WALKER: Je n'ai pas l'autorité voulue pour me prononcer sur ce sujet, car je ne connais pas la proposition, mais je présume que toute proposition relative à cette question en tiendrait compte.

M. CARON: Vous venez de dire que si un membre des forces armées devient employé de l'État, il perd sa pension. Autrement dit, tous ceux qui occupent un grade plus élevé que celui de sergent et qui ont été mis à la retraite se voient priver, s'ils retournent travailler pour le gouvernement fédéral parce qu'on a besoin de leurs services, du bénéfice de leur pension tant qu'ils demeurent à l'emploi de l'État?

M. WALKER: Si j'ai bien compris la question, voici: nous ne touchons pas de pension pendant que nous travaillons pour le gouvernement fédéral. Cela ne veut pas dire qu'elle disparaît; nous ne pouvons simplement pas la toucher pendant que nous sommes à l'emploi du gouvernement fédéral.

M. CARON: N'est-ce pas la même chose qui se produit lorsqu'un employé, qui a été mis à la retraite à 65 ans, est rappelé pour exercer une autre fonction au sein du gouvernement fédéral? Ne suspend-on pas la pension comme on le ferait dans le cas des militaires?

M. WALKER: Il existe une différence importante. C'est un détail important que j'ai oublié de signaler: un officier des forces armées ou un sous-officier breveté est obligé de prendre sa retraite. Il ne peut attendre jusqu'à ce qu'il ait atteint ses 65 ans, comme les employés de la fonction publique. Il doit prendre sa retraite à l'âge qui lui est prescrit. Cet âge peut varier entre 45 et 55 ans, selon le rang. Pour la plupart des membres des forces armées, l'âge moyen de la

retraite se situe à 47 ou 48 ans. C'est précisément à cette époque que la plupart des gens ont une famille à élever, des enfants qui vont à l'école, peut-être à l'université; ils ne sauraient vivre de leur pension. Il leur faut travailler pour quelqu'un. Jusqu'à ce moment-là, le Gouvernement a probablement versé des milliers de dollars pour la formation et l'entraînement de cet officier ou sous-officier breveté. Ce paragraphe (2) de l'article 17 le forcerait à se chercher un emploi auprès d'un gouvernement provincial, dans l'industrie ou encore aux États-Unis. Nous estimons qu'en raison des sommes que le Gouvernement a consacrées à la formation de cet homme, l'intérêt public exige qu'il continue à servir l'État. S'il doit travailler jusqu'à la fin de ses années d'activité, je ne vois pas pourquoi il ne travaillerait pas aussi bien pour l'État que pour tout autre employeur.

M. CARON: Mais quand ces officiers sont mis à la retraite, disons à 48 ou à 50 ans, ne touchent-ils pas une pension considérable? Ainsi, un capitaine touchera probablement $4,000 ou $5,000; un major, peut-être $8,000; un colonel, de $8,000 à $10,000, et un brigadier, de $12,000 à $14,000; ce sont là des montants considérables.

M. WALKER: Comme je l'ai souligné, les deux facteurs importants qui influent sur le montant de la pension sont les années de service et le grade qu'un officier a atteint au moment où il prend sa retraite. Ces deux facteurs jouent un grand rôle dans les deux sens. En d'autres mots, un officier brillant qui a avancé rapidement, mais qui s'est enrôlé tard dans la vie pourrait toucher, disons, une pension égale à celle d'un capitaine, en raison du petit nombre d'années de service, tandis qu'un major ou un capitaine qui aurait fait ses 35 ans de service toucherait une pension plus considérable qu'un officier de rang plus élevé qui ne compterait que 25 ans de service; les deux facteurs y jouent un rôle.

Je crois que ce qui nous préoccupe, et encore une fois nous en revenons au principe, vous traitez un groupe de militaires, les sergents et ceux des rangs inférieurs, d'une certaine façon et les officiers et les sous-officiers brevetés, de façon tout à fait différente, bien que nos contributions représentent maintenant le même pourcentage. Celui qui aura droit à une pension plus grande aura contribué davantage au fonds de pension, parce qu'il verse 6 p. 100 de son salaire pendant la durée du service. Il a donc le droit de retirer un montant plus grand du fonds de pension que la personne de rang inférieur. Donc, en thèse générale, si on ne les traite pas tous de la même façon lors de la mise à la retraite, il y a, à mon avis, injustice d'un groupe à l'autre sans que je puisse voir de raison valable pour cette injustice.

M. CARON: Mais est-ce que la raison n'en est pas que les sergents touchent une pension moindre que celle des officiers de rang plus élevé, ce qui explique pourquoi le gouvernement estime que s'ils devaient garder leur pension entière en plus du traitement, ce traitement serait moindre en raison de leurs qualités qui n'atteindraient pas celles d'un capitaine, d'un major, d'un lieutenant-colonel, d'un colonel ou d'un brigadier?

M. WALKER: D'après moi, la raison de cette inégalité remonte à plus de vingt ans, à une époque où, sous l'ancienne loi, un sergent de section ou un militaire de rang inférieur ne pouvait pas contribuer au fonds de pension. On ne faisait aucune retenue sur leur solde et ils (ne) contribuaient (pas) au fonds de pension de sorte que nous présumons qu'ils ne tombaient pas sous l'ancienne loi parce qu'ils ne contribuaient pas au fonds de pension et que leur pension, lors de la retraite, était nécessairement exiguë. Cependant, les officiers et sous-officiers brevetés ont toujours versé des cotisations.

Lorsque la Partie V de la Loi a été introduite, tous les rangs y étaient compris et tous, de l'aviateur jusqu'au maréchal de l'air, versaient 6 p. 100 de leur revenu. A cette époque il aurait fallu abolir le paragraphe (2) de l'article

17 de sorte à accorder aux gens un traitement égal à partir de ce moment. Comment cette inégalité a pu subsister pendant 20 ans, nous ne sommes pas en mesure de l'expliquer.

M. CARON: Ainsi vous croyez que les officiers supérieurs ne sont pas traités avec impartialité?

M. WALKER: Nous ne saurions parler d'un grade en particulier. Notre association comprend des membres de tous les grades et je m'en voudrais de désigner tel grade en particulier et dire que le traitement qui lui est accordé est impartial ou non. Nous estimons que tous les grades à l'égard desquels il existe des restrictions ne sont pas traités avec impartialité sous le régime de l'ancienne loi qui n'impose pas de restrictions à un certain groupe.

M. CARON: Bien que vous soyez traités avec impartialité?

M. WALKER: Nous estimons que notre groupe est victime d'une injustice. Je crois qu'il y a ici matière à débat. Nous estimons que lorsqu'on piétine sur les prérogatives d'un sous-ministre, par exemple, il y aurait peut-être lieu de parler de plafond, mais pas de restriction à l'égard de tous les grades au-dessus du sous-officier breveté: nous trouvons que cela est injuste.

M. WALKER, *député*: Bonjour, monsieur Walker. La thèse que vous exposez ce matin est en faveur d'un traitement équitable de tous les grades des forces armées, des officiers jusqu'aux simples soldats. C'est bien cela?

M. WALKER: C'est tout à fait ça. C'est tout ce que je peux faire en ce moment, ne connaissant pas le projet de loi.

M. WALKER, *député*: Vous proposez une solution au problème. Diriez-vous que la discrimination disparaîtrait tout à fait si on enlevait les privilèges actuels aux grades inférieurs au sous-officier breveté, plutôt que d'accéder à votre demande?

Des MEMBRES: Oh! Oh!

M. KNOWLES: Quel monsieur Walker parle présentement?

M. WALKER: Je ne crois pas que ce serait là un moyen d'infirmer notre thèse, mais je crains que vous créeriez un problème plus difficile encore.

M. WALKER, *député*: Je n'en suis pas sûr mais le problème de la discrimination a été soulevé ce matin. Il existe deux moyens de le résoudre. Une solution serait de l'appliquer à tout le monde, l'autre, à personne. Fixez-vous une limite d'âge pour la retraite? Fixez-vous une limite d'âge où ces restrictions que vous désirez voir disparaître ne s'appliqueront plus? Je pense à l'officier qui accepte sa pension et s'en va travailler pour le compte d'un autre organisme de l'État. Fixez-vous une limite d'âge, disons 62 ou 65 ans?

M. WALKER: Ici, entrent en jeu les règlements ordinaires du service civil. Il lui serait loisible de prendre sa retraite à 60 ans. La retraite obligatoire se ferait dès qu'il a 65 ans.

M. WALKER, *député*: Monsieur Caron a demandé si vous aviez une échelle de pensions. Ce n'est pas le montant de la pension qui me préoccupe, mais le principe de la chose. Si une personne a versé les cotisations voulues et qu'elle ait droit à une pension, quel qu'en soit le montant, le principe en cause ici veut que vous puissiez faire transférer votre pension si vous acceptez un autre emploi. Notez bien que cela vous place dans une catégorie différente de celle des membres du Parlement et des bénéficiaires du Régime de pensions du Canada lorsque celui-ci sortira ses effets à l'égard des personnes de 65 ans qui désireraient occuper un poste au service de l'État.

M. WALKER: Voulez-vous dire que nous, comme catégorie, selon l'âge ou le revenu... A quoi faites-vous allusion?

M. WALKER, *député*: Je veux parler de ceux qui touchent une pension et acceptent un autre emploi au service de l'État.

M. WALKER: C'est cela. Je ne connais pas d'autre emploi dans la fonction publique où l'on se voit forcé de prendre sa retraite à 45 ou 47 ans. C'est là, je pense, le point essentiel. Si nous travaillions nos 35 ans pour cesser à l'âge de 55 ou 60 ans, je doute qu'il y ait beaucoup de gens qui voudraient se chercher un autre emploi. Mais le régime actuel vous met au rancart dans la force de l'âge et vous oblige à vous chercher un autre emploi.

M. KNOWLES: Monsieur Walker, les observations que vous venez de formuler m'incitent à dire que j'ai été obligé de prendre ma retraite à l'âge de 50 ans et que, pendant les quatre années qu'a duré cette retraite forcée, j'ai touché ma pleine pension. Lorsque j'ai décidé de me présenter de nouveau à l'élection suivante, il me fallait faire le choix entre une occupation hors du Parlement à un salaire plus élevé auquel s'ajoutait la pension, ou le retour au Parlement à un traitement moindre, sans pension. C'était là le choix que j'ai fait. Je ne voulais pas m'aventurer dans ce genre d'argumentation mais les deux MM. Walker m'y ont forcé.

M. WALKER: Si votre parti était le seul à qui cela s'appliquait, si tous les autres partis n'avaient pas à faire face à la même situation relative à la retraite, ne croyez- vous pas que vous auriez raison de vous plaindre? Ne penseriez-vous pas qu'il y aurait injustice à votre égard, si la mesure ne s'appliquait qu'au P.N.D.?

M. KNOWLES: Si cette mesure ne s'appliquait qu'au P.N.D. et non aux Libéraux?

M. WALKER: Oui. Cette mesure ne s'applique qu'aux sous-officiers brevetés et aux officiers de rang supérieur.

M. KNOWLES: Puis-je poser la question d'une autre façon? Y a-t-il d'autres groupes que les rangs inférieurs dont nous venons de parler qui peuvent travailler pour l'État et toucher la pension qu'ils ont acquise?

M. WALKER: Nous pouvons travailler pour certaines sociétés de la Couronne, telles qu'elles existent présentement. Nous pouvons travailler pour la Société centrale d'hypothèques et de logement et toucher notre pension entière. Les noms d'autres sociétés pour lesquelles nous pouvons travailler m'échappent en ce moment, mais il y en a plusieurs autres pour lesquelles nous pouvons travailler tout en touchant notre pension entière.

M. KNOWLES: M. Bell me suggère de vous poser une question au sujet de la Gendarmerie royale du Canada?

M. WALKER: Nous ne sommes pas trop au courant des règlements de la Gendarmerie royale du Canada, mais je crois que les règlements de ce corps ressemblent de près à ceux des forces armées.

M. KNOWLES: Monsieur le président, quand j'ai levé la main pour attirer votre attention, je n'avais pas l'intention de poser une question à M. Walker. Je me demande cependant si notre règlement nous permettrait d'entendre l'avis de M. Davidson à ce sujet et d'entendre M. Walker plus tard. Je ne veux pas faire engager un débat en règle entre M. Davidson et M. Walker, cependant...

Dr George F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor: Je demande qu'on m'accorde le même temps.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): M. Tardif a une question à poser.

(*Texte*)

M. TARDIF: Ce que je voudrais savoir, monsieur le président, c'est si le gouvernement fédéral contribue le même montant au fonds de pension des forces armées que les membres des forces armées eux-mêmes? Par exemple, les membres des forces armées contribuent 6 p. 100 de leur traitement à leur fonds de pension. Le gouvernement fédéral y contribue-t-il le même montant, plus ou moins?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*le sénateur Bourget*): Que pour les fonctionnaires?

M. TARDIF: Non. Par exemple, pour les membres des forces armées. Quelle est la cotisation du gouvernement fédéral à l'égard des mêmes pensions et pour les mêmes personnes?

(*Traduction*)

M. WALKER: Je ne connais rien dans ce domaine.

(*Texte*)

M. TARDIF: Monsieur le président, M. Davidson pourra probablement répondré à cette question.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Oui, j'attends que les autres membres aient terminé leur discussion avec M. Walker.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: Je voudrais féliciter M. Walker d'avoir exposé sa question très clairement. Comme toujours, nous avons essayé dee le confondre, mais il a exposé le principe clairement. Il serait peut-être bon de demander à M. Davidson de dire quelque chose au sujet de ce principe.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Un autre député aurait-il une question à poser au témoin?

M. WALKER, *député*: Monsieur Walker, préféreriez-vous faire inscrire ce que vous cherchez dans la loi, plutôt que de le faire exécuter par règlement? Est-ce cela votre...

M. WALKER: Au fond, nous pensons que cet article de la loi devrait être supprimé, un point c'est tout. C'est là notre but. Mais si le gouvernement, dans sa sagesse, insiste sur la réglementation, alors je pense que, d'après mon expérience des années passées, il serait préférable de l'obtenir sous forme de règlement, parce que d'autres négociations poursuivies à ce sujet ne prendraient pas fin à ce point-là, et il serait plus facile de modifier un règlement qu'un statut.

M. WALKER, *député*: Mais vous aimeriez mieux connaître maintenant le règlement, n'est-ce pas?

M. WALKER: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Le ministre du Revenu national pourrait peut-être nous le dire.

M. CHATTERTON: Monsieur Walker, avez-vous une idée du nombre d'anciens membres des forces armées qui travaillent présentement pour le gouvernement?

M. WALKER: Il est impossible d'obtenir des renseignements exacts à ce sujet. Nous avons exercé notre activité surtout sur le plan local. Nous avons communiqué avec la côte est et la côte ouest, où il y a des groupes assez nombreux, mais c'est à Ottawa qu'existe le groupe le plus nombreux, évalué à 600 ou 700 personnes. C'est un petit nombre, ce qui aggrave la situation. Je crois

que l'augmentation d'environ $3,000 que les pilotes ont reçue a probablement réduit sensiblement le nombre de personnes intéressées.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous entendrons maintenant M. Davidson.

M. CHATTERTON: Monsieur Davidson, le régime de pension des forces armées est-il établi sur une base actuarielle?

M. DAVIDSON: Il est basé sur des principes actuariels, comme les autres fonds.

M. CHATTERTON: Je demande cette question pour une raison. Quel est le résultat de cette intégration du régime de pensions du Canada au régime de pension de retraite des forces armées canadiennes? Quel est l'effet de cette intégration sur le fonds?

M. DAVIDSON: Si je comprends bien la chose, monsieur Chatterton, il n'y a vraiment pas d'effet; il y a une entière compensation.

M. CHATTERTON: Voici ma question suivante: Pouvez-vous nous dire quel effet aurait l'abrogation complète de l'article 17 (2) sur ce fonds, en supposant qu'il y aura beaucoup de ces retraités employés par le gouvernement fédéral?

M. DAVIDSON: Si l'on fondait des estimations sur le nombre de personnes qui font partie de la fonction publique et que cette question concerne, le nombre ne serait pas très grand. Bien entendu, il est tout à fait impossible d'estimer quel effet aurait la suppression complète de l'article 17 (2) sur la tendance à retraiter les membres de forces armées pour qu'ils entrent dans la fonction publique.

M. CHATTERTON: Vous ne prévoyez pas que cela bouleversera complètement l'équilibre ou la position du fonds?

M. DAVIDSON: Je ne pourrais répondre à cette question. Cela dépendrait entièrement, je crois, du nombre de personnes qui, à la suite de la suppression des restrictions actuelles, décideraient d'entrer dans la fonction publique.

Il serait peut-être utile que je cite certains chiffres sur le nombre de ces cas dans la fonction publique. J'ai ici un exposé que le ministère de la Défense nationale nous a fourni au mois de mars dernier, et selon lequel le nombre d'officiers qui ont droit à des pensions de l'armée et qui sont présentement employés dans la fonction publique est de 587. Le nombre de premiers maîtres et de sous-officiers brevetés est de 306, selon les chiffres précités, ce qui fait un total de 893. Sur ce nombre, 309 officiers et 161 premiers maîtres et sous-officiers brevetés, soit un total de 470, subissent une diminution de la pension à laquelle ils ont droit à cause de leur service dans la fonction publique.

Dans le cas de 70 officiers, de 14 premiers maîtres et sous-officiers brevetés, soit un total de 84, le résultat est la suspension complète de leur pension à compter de la date d'entrée en fonctions, ce qui laisse un total de 208 officiers et de 131 premiers maîtres et sous-officiers brevetés, soit en tout 339 personnes dont les pensions ne sont pas touchées par les dispositions actuelles de la loi.

Cela donne aux membres du comité une idée de l'envergure véritable du problème actuel en ce qui concerne les personnes présentement employées dans la fonction publique, mais cela ne nous dit pas du tout dans quelle mesure les dispositions actuelles ont, de fait, eu pour résultat que des hommes occupant ces grades ont décidé de se trouver un emploi ailleurs plutôt que d'entrer dans la fonction publique à leur retraite.

M. CHATTERTON: Vous dites que dans 84 cas, il y a eu suspension complète?

M. DAVIDSON: Oui.

M. CHATTERTON: Mais pour le reste, personne n'a été touché. N'y en a-t-il pas qui ont subi une réduction partielle?

M. DAVIDSON: Je vous ai donné les chiffres, d'abord, de 309 officiers et 161 premiers maîtres et sous-officiers brevetés, soit un total de 470, qui ont subi une diminution partielle.

M. CHATTERTON: Je m'excuse.

M. TARDIF: Monsieur le président, pourrions-nous maintenant avoir la réponse à ma question. Quelle est la contribution du gouvernement fédéral au fonds de pension des forces armées en comparaison de la cotisation des membres des forces armées?

M. DAVIDSON: La question peut se subdiviser en trois parties, Monsieur Chatterton. Si je comprends bien, en ce qui concerne les membres des forces armées autres que les officiers, la contribution du gouvernement est d'environ $1.4 pour chaque dollar, pour ceux qui occupent un rang inférieur à celui d'officier.

Puis-je recommencer? M. Clark me dit que la contribution est d'environ 10 p. 100 pour l'employeur, contre 6 p. 100 pour l'employé.

M. CHATTERTON: Pour quels grades?

M. TARDIF: Est-ce pour les personnes des grades inférieurs?

M. DAVIDSON: Le taux de contribution est d'environ 6 p. 100 pour tout le personnel des forces armées et d'environ 10 p. 100 pour l'employeur.

M. BELL (*Carleton*): Pour tout le monde?

M. DAVIDSON: J'essaie de vous donner les renseignements. Disons que c'est la situation en théorie. Si je comprends correctement M. Clark, la cotisation de tout le personnel est d'environ 6 p. 100, et celle de l'employeur, d'environ 10 p. 100. Toutefois, ce taux ne tient pas compte des contributions additionnelles que l'employeur doit faire de temps en temps, quand les revisions de traitements forment des déficits actuariels, à chaque redressement de traitements.

Puis-je passer maintenant à la deuxième partie de la question? Elle a trait à l'âge de retraite, parce que l'âge de retraite des hommes possédant le rang d'officier est, si je comprends bien, moins élevé dans l'ensemble que celui des hommes d'autres grades. Il en résulte qu'en termes de prélèvements sur le fonds, il en coûte à l'employeur $4 pour chaque $1 que les gradés contribuent au financement de leurs pensions.

M. TARDIF: Qu'est-ce qui donne quel pourcentage?

M. DAVIDSON: Eh bien, $4 par dollar. Puis-je terminer ma déclaration en comparant ces chiffres avec la proportion de $1.4 par dollar qui s'applique aux non gradés et aussi me dit-on, à la loi sur la pension du service public. Ces derniers chiffres que je vous ai donnés expliquent ce que coûte de plus au fonds de pension la retraite anticipée.

M. KNOWLES: Est-ce que le chiffre de 1.4 s'applique aux membres des forces armées de rang moins élevé et également aux fonctionnaires?

M. DAVIDSON: C'est ce que je comprends. Je crois que je devrais apporter une correction à la proportion de $1.4 par dollar, monsieur Knowles, et je ne suis pas en mesure de vous fournir le chiffre exact. Puis-je le soumettre au comité à une date ultérieure afin d'être sûr qu'il soit consigné avec exactitude au compte rendu? La proportion est sensiblement moins forte que pour le groupe des officiers.

M. KNOWLES: Savez-vous présentement si le chiffre, pour les rangs inférieurs des forces armées, est le même que pour la loi sur la pension du service public?

M. Hart Clark, directeur, Division des pensions et de l'assurance sociale, ministère des Finances: Dans le cas des officiers, le coût des prestations supplémentaires aux prestations ordinaires, après l'ascension normale d'un officier, est de 25 p. 100 de leur traitement sur lequel ils paient 6 p. 100. Pour les grades inférieurs à celui d'officier, on m'a dit que le coût est d'environ 15 p. 100. Autrement dit, l'employé verse 6 p. 100, et le gouvernement, 9 ou 10 p. 100—en fait, il y a un léger excédent de la part des hommes, si on les sépare en différentes catégories. Mais tel est le coût approximatif. Dans le cas de la fonction publique, les cotisations sont égales pour les services courants. La grande différence survient quand il faut rembourser le déficit supplémentaire qui découle des revisions de traitements, et c'est lors de la revision des traitements que le facteur de 1.4 pour la fonction publique entre en jeu. En d'autres mots, prenons un emploi de votre catégorie B, ou autre, dont on revise le traitement. Pour chaque dollar d'augmentation annuelle, la quote-part supplémentaire du gouvernement est de 1.4. En d'autres mots, pour une augmentation de 10 millions, la cotisation du gouvernement augmente d'environ 14 millions.

Mais dans le cas des forces armées, c'est un facteur différent, et il est de beaucoup plus élevé pour les officiers que pour les simples soldats. Il nous faut faire deux calculs différents avec un facteur pour les officiers, et un autre très inférieur pour les soldats. Pour ceux-ci, le facteur n'est pas très éloigné du facteur applicable à la fonction publique; mais dans le cas d'un officier, je crois me rappeler qu'il est de $3 à $4 pour chaque dollar d'augmentation.

M. MCCLEAVE: M. Walker nous pose une question de principe. M. Davidson pourrait-il répondre à cette demande? Répondra-t-il oui ou répondra-t-il non? Peut-il nous donner une idée du règlement qui sera établi en vertu de l'article 51?

M. DAVIDSON: Je ne peux dire ce que le gouvernement fera à ce sujet. A cause du poste que j'occupe, il serait déplacé que j'en parle. Je pensais que M. Benson serait présent ce matin. Je ne sais pas ce qui l'a retenu. J'ai vérifié avant de me rendre ici à 10 heures, et on l'attendait au bureau à ce moment-là. J'ai demandé qu'on m'avise aussitôt qu'il arrivera.

J'aimerais dire que j'ai eu l'impression, en écoutant la discussion de ce matin, d'avoir inventé la disposition à l'étude. J'ai été heureux d'entendre M. Walker dire qu'elle fait partie de la loi depuis 20 ans. De fait, une partie est dans la loi depuis 1907.

J'aimerais rappeler respectueusement aux membres du comité que c'est le Parlement du Canada qui a inventé la loi. Les gouvernements successifs avaient

des raisons qu'ils croyaient bonnes de prendre cette disposition, et c'est sur cette disposition du Parlement du Canada que nous portons notre attention—non sur moi, qui, au cours des dernières années, ai détenu le poste ingrat de secrétaire du Conseil du Trésor.

M. McCLEAVE: Je crois que nous vous trouvons tous non coupable.

M. KNOWLES: Mais veuillez vous expliquer, s'il vous plaît.

M. DAVIDSON: Quelle est l'explication? Je ne peux que faire une hypothèse. Mais je crois que l'explication touche deux facteurs en cause. L'un est le coût disproportionnellement élevé dont nous venons de parler et qu'il faut assumer pour assurer des pensions aux officiers lorsque l'âge de la retraite est aussi bas qu'il l'est présentement.

Pour moi, le facteur réel découle de la politique des forces armées qui imposent la retraite, à un âge aussi peu avancé. Par tradition, on considérait que la pension de retraite était établie pour les bons employés que l'employeur ne pouvait plus employer—et les officiers des forces armées sont des fonctionnaires de la Couronne au même titre que les autres fonctionnaires. Le but était d'accorder à un bon employé une pension plus ou moins généreuse, selon les circonstances, lorsque son employeur croyait bon de le mettre à la retraite à cause de son âge; et il ne s'attend pas, après lui avoir fourni une pension, et une pension très coûteuse si l'on considère la part que l'employeur paie, comme dans le cas présent, à embaucher de nouveau cet employé.

Ayant posé ce principe, je désire continuer et dire immédiatement, avant que M. Bell ne s'en prenne à moi, que les gouvernements et les Parlements successifs ont sabordé ce principe. Dans le cas de tous ceux qui sont sergents chefs ou de rang inférieur, ils ont dit: «Nous allons abandonner ce principe, nous allons permettre à un sergent chef ou à un membre de rang inférieur, de prendre sa retraite et, par la suite, nous pourrons embaucher de nouveau cette même personne que nous venons de mettre à la retraite à cause de son âge, et nous lui verserons son plein salaire et, en fait de pension, nous lui verserons le plein montant pour lequel lui et nous avons contribué.»

C'est précisément parce que le Parlement a commencé de glisser sur cette pente que vous vous trouvez devant la situation présente, et M. Walker nous dit que de prendre cette disposition pour les sergents chefs et pour les autres de rang inférieur, et de refuser de la prendre pour les sous-officiers brevetés ou de rang supérieur, c'est de la discrimination.

Ce n'est pas tout. Non seulement cette règle s'applique-t-elle à ceux qui détiennent le rang de sous-officier breveté ou un rang supérieur, mais le Parlement l'a aussi appliquée aux membres du service public et même aux membres du Parlement. M. Knowles nous a dit qu'à sa réélection il a dû renoncer à sa pension. Que dire des membres qui sont défaits et qui ont ensuite la chance d'obtenir un emploi à la fonction publique du Canada? Ils devront abandonner leur pension de membres du Parlement en entrant à la fonction publique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Et les sénateurs aussi. C'est mon cas.

M. DAVIDSON: Je vous laisse à décider s'il faut considérer cela comme un emploi ou non.

Une VOIX: Touché.

M. DAVIDSON: J'espère que la sénatrice Fergusson, qui autrefois travaillait avec moi au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et qui, je crois, a dû abandonner son droit à la pension de retraite lorsqu'elle est devenue sénatrice, me pardonnera d'avoir pris tellement à la légère son emploi actuel.

Le dilemme est de savoir où s'arrêter—ou s'il faut s'arrêter.

Je suis le premier à admettre—et je crois que le gouvernement est prêt à le reconnaître—qu'il existe une caractéristique particulièrement mauvaise à cette situation, découlant de ce que j'appellerais le point de friction. Permettez-moi de vous donner un exemple. Soit dit en passant, c'est M. Walker qui fut assez aimable d'attirer notre attention sur ce point et qui m'a convaincu de sa valeur.

Prenons le cas présent. C'est le cas d'un sergent chef qui prend sa retraite, entre au service public et peut bénéficier pleinement de sa pension de retraite et du traitement qu'il peut retirer du service public. L'officier de rang immédiatement supérieur, l'homme qui a servi dans un rang immédiatement supérieur au sien, le sous-officier breveté, doit, dans certaines circonstances, abandonner sa pension en partie ou en entier, en vertu des dispositions du présent article 17(2).

En certaines circonstances, comme vous le voyez, la formule contenue dans l'article 17(2) n'a aucun effet parce que le montant combiné du traitement et de la pension est moindre, dans certains cas, que la solde du grade du sous-officier breveté ou de l'officier qui est à sa retraite.

Ce point de friction se présente lorsqu'on prend le cas de deux hommes, dont l'un était sergent chef quelques mois ou quelques années avant d'accepter sans réfléchir une promotion au rang de sous-officier breveté. Ces deux hommes sont traités de façon différente. Il est clair, à mon avis, qu'à ce point de friction, il existe un problème et qu'une solution s'impose.

Je crois pouvoir dire que c'est la raison pour laquelle le gouvernement propose dans le bill de supprimer l'article 17(2) qui est un coupe-gorge parfait, dans certains cas, et de demander au Parlement, le pouvoir de faire des ajustements, et d'adopter des règlements qui détermineront le montant des ajustements, s'il y a lieu, qui devraient être faits dans le cas des officiers qui prennent leur retraite et entrent à la fonction publique.

M. Walker ne m'en voudra pas si je dis que lui et moi avons eu de nombreuses discussions à ce sujet, sur lequel, au nom de ses commettants, il a réitéré maintes et maintes fois que ce qu'ils veulent, eux et lui, c'est l'abolition complète de l'article 17(2). Ayant rendu ce point tellement clair que même moi, je puisse le comprendre, il a ensuite montré qu'il existe d'autres solutions qu'il aimerait faire étudier si le gouvernement ou le Parlement ne sont pas disposés à aller jusqu'au bout. Ce sont quelques-unes de ces solutions que nous avons examinées, et c'est en tenant compte de l'une d'entre elles que le gouvernement a proposé dans la mesure législative, à l'article 51, de demander au Parlement le pouvoir d'établir des règlements de façon à éliminer les pires éléments de

l'inégalité actuelle qui, on le reconnaît maintenant, existe et a toujours existé dans le passé, durant toute l'histoire de cette situation.

M. McCLEAVE: Le problème se résume à dire qu'au moyen de règlements, on essaie de maintenir aussi équilibré que possible un fonds actuariellement déficitaire.

M. DAVIDSON: Je manquerais de franchise si je ne disais pas, monsieur McCleave, que la question de l'effet d'un changement de cette nature sur l'équilibre actuariel du fonds revêt relativement peu d'importance. Nous pensons qu'en fait, ce changement ne devrait pas modifier sensiblement l'équilibre actuariel du fonds. Ce qui nous inquiète ici, c'est le principe en cause, si nous acceptons plus qu'auparavant le principe voulant qu'un employeur accorde leur pension à ses employés à cause de leur âge (et c'est sans doute pourquoi des officiers prennent leur retraite à 45 ou 55 ans) et leur accorde un régime de pension assez coûteux, pour ensuite employer de nouveau les mêmes employés. Comment le gouvernement, ou vous, comme membres du Parlement, ou même moi, si nous décidons d'appliquer intégralement la loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, pouvons-nous nous opposer à l'adoption des mêmes dispositions exactement dans la loi sur la pension du service public? Et quel est l'effet de cette sorte de changement pour l'attitude adoptée par certaines autres associations d'employés qui s'opposent au maintien en poste de fonctionnaires après l'âge normal de la retraite ou mettent en doute la sagesse de favoriser l'emploi à nouveau de fonctionnaires, parce que, à leur avis, c'est mauvais, dans une certaine mesure, pour la norme de rémunération établie pour les fonctionnaires? Voilà, en somme, le dilemme. Il ne s'agit pas du coût actuariel.

M. McCLEAVE: Comme nous parlons de principes, certaines personnes peuvent prendre leur retraite au même âge et en théorie avec la même pension que les retraités des forces armées. L'un peut obtenir un emploi à $10,000, tandis que l'autre entre à la fonction publique et y perd.

M. DAVIDSON: C'est la situation que vous, membres du Parlement, avez créée avec le temps.

(*Texte*)

M. CARON: Monsieur Davidson, M. Walker a dit que le paragraphe 2 de l'article 17 devrait être abrogé?

M. DAVIDSON: Oui.

M. CARON: Alors, ils sont remplacés par les paragraphes 48, 49 et 50. Le paragraphe 47 dit:

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 17 de ladite loi sont abrogés.

Mais ils ne sont pas seulement abrogés; ils sont remplacés. Quelle est la différence entre les nouvelles parties et l'ancien article?

M. DAVIDSON: Les articles 48, 49 et 50 n'ont aucun rapport avec cette question. Toutefois, c'est expliqué au paragraphe 51, page 42 de la version anglaise, ou page 42 de la version française. C'est la même page.

M. CARON: Ce n'est pas au même endroit dans la page, mais c'est à la même page.

M. DAVIDSON: A partir du deuxième paragraphe de l'article 21 de ladite loi, voici ce que nous lisons:

(*Traduction*)

L'article 21 de ladite loi.

"*da*) spécifiant, nonobstant toute disposition de la présente loi, la mesure et les circonstances dans lesquelles toute annuité ou pension payable d'après la présente loi ou d'après l'ancienne loi à un officier, sous-officier breveté ou premier maître de première ou de deuxième classe en retraite qui est titulaire d'un poste ou accomplit des services dont la rémunération est payable sur le Fonds du revenu consolidé ou par un mandataire de Sa Majesté du chef du Canada, doit être réduite ou suspendue;

En somme, une fois l'article 17 (2) éliminé, ce texte permet au gouverneur en conseil de déterminer par un règlement si, et dans quelle mesure, les prestations des officiers retraités des grades en question doivent être réduites; si, et dans quelle mesure elles doivent être réduites parce qu'après leur retraite, ils acceptent un emploi dans un nouveau secteur du service public du Canada et dont la rémunération est payable sur le Fonds du revenu consolidé ou par un mandataire de Sa Majesté du chef du Canada. Cela veut dire que le gouverneur en conseil, après la proclamation de la présente loi, édictera des règlements pour déterminer les montants et les règles qui s'appliqueront s'il faut prévoir une réduction en quelque circonstance que ce soit.

(*Texte*)

M. CARON: Ce sera accordé à tous les officiers, du sous-lieutenant en montant?

M. DAVIDSON: Cela dépend des règlements qui seront adoptés par le gouverneur en conseil.

M. CARON: Vous n'êtes pas encore au courant? C'est-à-dire que vous ne pouvez pas nous le dire?

M. DAVIDSON: Je ne suis pas autorisé à vous le dire.

M. CARON: Le ministre pourra me le dire?

M. DAVIDSON: Oui.

M. CARON: Merci.

(*Traduction*)

Le sénateur O'LEARY (*Antigonish-Guysborough*): Je pense que M. Davidson a peut-être déjà traité la question que je voulais soulever. Pour confirmer mon interprétation, puis-je revenir sur le deuxième groupe de données statistiques qu'il nous a citées? Pour moi, ces chiffres ne nous renseignent guère sur les hommes déjà en place, car nous n'avons aucune donnée sur les facteurs dissuasifs pour les nouveaux venus dans le service.

Deuxièmement, au sujet des cotisations, si j'ai bien compris, elles sont les mêmes pour tous les grades: 10 p. 100 pour l'employeur et 6 p. 100 pour l'employé.

M. DAVIDSON: Elles sont les mêmes pour tous les grades en ce qui a trait au 6 p. 100.

Le sénateur O'LEARY (*Antigonish-Guysborough*): Nous en venons alors au commencement des inégalités, dans la loi sur la pension du service public. Voilà, à mon avis, où commence l'inégalité. Avez-vous fait une déclaration en ce sens?

M. DAVIDSON: J'ai dit qu'il existe sûrement des éléments d'inégalité dans la loi actuelle. C'est mon opinion et c'est l'opinion du gouvernement. C'est pourquoi il veut prendre les mesures proposées.

M. WALKER, *député*: Ai-je bien compris? Avez-vous dit que dans la classe des officiers, certains de ces officiers retraités employés de nouveau ont une réduction totale, d'autres, une réduction partielle et certains, aucune réduction? En fait, ne faisons-nous pas déjà (et j'ignore la formule), mais ne faisons-nous pas déjà ce que prévoit l'article 52?

M. DAVIDSON: La formule actuelle est la formule inscrite au contrôle. L'article 17 (2) ne dit pas—et c'est, à mon sens, une chose imparfaitement comprise—peut-être l'un de nous deux, M. Walker ou moi, aurait-il dû verser au compte rendu ce que prévoit en fait l'article 17 (2). C'est écrit dans les notes explicatives. Mais il ne dit pas que l'officier retraité doit renoncer à sa pension s'il entre au service public. L'article 17 (2) n'a pas cet effet. Il prévoit que si un officier retraité quitte les forces armées et entre au service public, le total global de son traitement et de sa pension ne doit pas excéder la solde accordée au grade qu'il occupait au moment où il a quitté les forces armées. Ce montant est majoré de temps à autre, à mesure que des relèvements périodiques font augmenter la solde de ce grade. C'est là le point de contrôle. Si un officier retraité qui entre au service public reçoit un traitement qui, ajouté à sa pension, n'excède pas la solde qu'il touchait au moment de sa retraite, il ne subit aucune réduction. C'est pourquoi il y a trois catégories, certains ne subissant qu'une réduction partielle, et un nombre relativement faible, comme M. Walker lui-même—il est l'un des 84 dont j'ai parlé—dont la pension est entièrement suspendue durant leur emploi.

M. WALKER, *député*: Juste un autre point. Je crois avoir bien compris, mais en fait, les militaires retraités qui sont aujourd'hui engagés, jusqu'au rang de sous-officier breveté, ont une position privilégiée par rapport à tous les autres fonctionnaires?

M. DAVIDSON: En fait, c'est exact, parce que justement, les fonctionnaires eux-mêmes sont traités de la même manière que les officiers.

M. WALKER, *député*: Croyez-vous que la retraite anticipée obligatoire des forces armées ait contribué à ce problème?

M. DAVIDSON: Je suis convaincu que c'est la cause première de notre situation actuelle.

M. WALKER, *député*: La retraite anticipée obligatoire?

M. DAVIDSON: Oui. Et quoi faire quand se présentent des hommes de 45, 48 ou 50 ans qui ont servi dans les forces armées durant la période prescrite, qui ont obtenu une pension, assez faible dans certains cas, assez considérable dans d'autres, et que vous aimeriez engager dans un emploi civil? Faut-il ajouter un traitement à leur pension ou dire qu'un redressement s'impose?

M. WALKER, *député*: Connaissez-vous le principe qui a présidé à l'adoption de cette pension anticipée obligatoire? S'agissait-il d'une question de santé physique?

M. DAVIDSON: Je ne puis que faire des conjonctures, comme vous. J'aimgine que c'est parce que les membres des forces armées sont censés être des combattants, capables de piloter un avion et d'assumer toutes sortes de tâches pénibles que des gens qui, comme moi, témoignent devant des comités parlementaires, n'ont pas à assumer.

M. KNOWLES: Attention. Vous êtes dans la ligne de feu.

Dr DAVIDSON: J'ai parfois l'impression qu'on devrait me ménager, moi aussi, mais jusqu'ici personne n'a soumis une loi qui changerait les choses en ma faveur.

M. BELL (*Carleton*): J'aimerais poser au Dr Davidson deux questions que j'ai déjà posées à M. Walker. Peut-être comprendrait-on mieux cette affaire.

La première a trait aux sociétés de la Couronne. Ce n'est que pour certaines d'entre elles que l'on prévoit des abattements, pour d'autres il n'en n'est prévu aucun. Y a-t-il un principe directeur? Fait-on une distinction entre les sociétés de propriétaire et les sociétés de mandataire? En somme y a-t-il un principe directeur?

Dr DAVIDSON: Cette distinction découle non pas de certaines lois mais bien de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes. Je pense qu'au fond on établit une différence entre une société qui est mandataire de Sa Majesté du chef du Canada et une qui ne l'est pas. En général cela veut dire que l'on distingue une société de propriétaire par opposition à une société de mandataire mais je ne suis pas sûr que la distinction soit aussi simple que cela. Cependant, vous remarquerez à la page 42 que pour compenser à cela nous avons parlé, et ceci est un rapport avec la prise de position actuelle d'officiers qui ont un emploi après leur mise à la retraite et sont payés à même le fonds du revenu consolidé ou par un mandataire de Sa Majesté du chef du Canada. On m'a dit que les fonctionnaires du ministère de la Justice ont veillé à ce que le libellé maintienne la prise de position actuelle.

M. BELL (*Carleton*): Je voulais savoir exactement si leur phraséologie maintient le *statu quo* ou donne au Gouverneur en conseil la possibilité d'ajouter des dispositions d'abattement là où il n'y en a pas en ce moment. Vous vous souvenez que j'ai parlé de cette question en Chambre au Ministre.

Dr DAVIDSON: On m'a assuré, M. Bell, que cet état de choses a été sauvegardé dans le cas d'une société de la Couronne qui, en vertu des lois existantes, est libre d'engager un officier retraité sans que cela porte atteinte à sa pension militaire.

Monsieur le président, peut-être me permettra-t-on de consigner au compte rendu la documentation que le groupement de M. Walker a envoyée au Parlement. Il s'agit d'une liste des sociétés où la pension ne subit aucun changement quand elles vous prennent à leur emploi. On y trouve Air Canada, le National-Canadien et la Société centrale d'hypothèques et de logement. Par contre, si l'on est employé par d'autres sociétés de la Couronne, dont l'*Atomic Energy of Canada,* la Corporation de disposition des biens de la Couronne et une société de la Couronne appelée *Northern Ontario Pipe Line,* qui n'existe plus aujourd'hui, on est sujet au même genre d'abattement qui s'applique à la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): J'aimerais maintenant poser une ou deux questions ayant trait à la Gendarmerie royale. L'énoncé que l'on est en train d'insérer dans l'article 21 au moyen de la clause 51(2) est, si je comprends bien, la même que dans la Loi sur la Gendarmerie royale.

Dr DAVIDSON: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): Le Ministre a fait savoir en Chambre que si cela avait été dans la Loi sur les Forces canadiennes, l'affaire aurait été réglée depuis longtemps. En fait, quelle est la situation aujourd'hui en vertu de la Loi sur la Pension de retraite de la Gendarmerie royale?

Dr DAVIDSON: M. Bell, par un décret en vertu de la législation sur la Gendarmerie royale, le Gouverneur en conseil a décidé que l'article 17(2) de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes serait applicable aux membres des Forces armées. Je pense pouvoir dire que si l'article 17(2) est supprimé et que le Gouverneur en conseil décide ensuite d'adopter certains règlements visant les Forces armées, il s'ensuivra alors que ces mêmes règlements seront applicables concurremment à la Gendarmerie royale.

M. BELL (*Carleton*): Au stade où nous en sommes il n'y a aucune différence avec le membre de la Gendarmerie royale qui est à la retraite?

Dr DAVIDSON: Oui, il y en a.

M. BELL: (*Carleton*): Dans le cas de la Gendarmerie royale quelle est la ligne de démarcation pour ce qui est des grades?

M. CLARK: La même disposition que l'article 17(2) pour la Gendarmerie royale s'applique aux officiers. Les agents, caporaux et ainsi de suite jouissent de la pension complète ainsi que de leur paye comme fonctionnaires. Il n'est que justice de dire que le problème est beaucoup moins important pour la Gendarmerie royale. D'après ce que je comprends trois personnes au plus seront touchées.

Dr DAVIDSON: Monsieur le Président, peut-être pourrais-je de ma propre initiative soulever ici un problème à l'intérieur même du problème qui se pose réellement. Il s'agit de l'officier qui quitte les Forces armées pour entrer dans les Forces de réserve. D'après ce que je comprends, il peut le faire. Selon les dispositions actuelles, si je ne me trompe, après avoir été dans les Forces de réserve pendant un an, il peut recommencer ses contributions aux termes de la Loi sur la Pension de retraite des forces armées. Je pense qu'il y a un problème que nous devrons étudier. Par exemple, si l'on décidait de supprimer entièrement l'article 17(2) et de laisser aller les choses, il faudrait prévoir une disposition qui déciderait si un membre retraité des Forces armées peut continuer à toucher sa pension complète des Forces armées tout en recommençant à travailler dans les Forces de réserve.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions à poser au Dr Davidson?

M. KNOWLES: Dr Davidson, je n'essaie pas de vous faire dévoiler ce qu'il y a dans les règlements, car je sais que vous ne le pouvez, mais n'y a-t-il pas quelque raison de penser, en constatant la façon dont l'article 51(2) est rédigé, que tout ce qui sera fait ne pourrait être plus défavorable aux officiers que l'actuel article 17(2)?

Dr DAVIDSON: Je pense qu'il y a de très fortes raisons de penser cela.

M. KNOWLES: N'y a-t-il pas également lieu de croire que si l'on opère un changement ce sera probablement, dans leur cas, un changement pour le mieux?

Dr DAVIDSON: Je pense que M. Walker sera tout à fait d'accord sur ce point, et je pense que M. Walker n'est pas sans savoir que la formule à laquelle nous avons accordé le plus d'attention est une formule de rechange que son association a elle-même proposée en premier lieu. L'unique question qui pourrait ne pas lui donner entière satisfaction est le niveau auquel on envisage d'inclure la formule dont il parle.

M. KNOWLES: Peut-être M. Walker aimerait-il me voir partir alors qu'il est en train de triompher.

Dr DAVIDSON: Peut-être M. Walker pourrait-il nous dire ce qu'il a proposé comme solution de rechange à l'annulation complète de l'article 17 (2).

M. WALKER: Certainement, je suis fort content que le Dr Davidson en ait parlé. Lors de nos négociations j'ai fait remarquer que les sergents de section qui avaient 35 ans de service recevaient maintenant une pension de $4,300 par an, sans restrictions, tout en étant employés dans la fonction publique fédérale. Par conséquent, j'ai pris le chiffre de $4,300 comme chiffre de base, ou bien comme chiffre minimal, à partir duquel on pourrait entamer les négociations. Nous versons plus au fonds qu'un sergent de section, et nous avons donc droit à plus de $4,300, selon le taux de nos contributions. Ainsi, dans mon esprit, $4,300 représentaient un minimum.

Le Dr Davidson a immédiatement répliqué que ce chiffre représentait 35 ans de service, sur quoi je suis complètement d'accord. Il a donc proposé que nos années de service au-delà de 35 fois $4,300 plus un pourcentage nominal pour représenter la différence entre nos contributions pourraient constituer une formule valable. A cette époque j'avais recommandé, de même dans une lettre ultérieure à M. Benson, que ce pourcentage soit fixé à 25 p. 100 étant donné qu'il s'agissait d'un grade moyen, entre celui de sous-officier breveté et celui de premier officier supérieur, du moins du point de vue de l'augmentation de la solde et par conséquent, aussi, de l'augmentation des contributions. Selon nous, c'était un moyen terme. Si le Dr Davidson pouvait nous assurer que ces 25 p. 100 sont là dans la formule, la question serait réglée.

Dr DAVIDSON: Peut-être puis-je poser une question à M. Walker. Si je l'assure que ces 25 p. 100 ne sont pas inclus dans la formule, combien de temps cette discussion va-t-elle se prolonger?

M. WALKER: Si c'est le cas, nous nous retranchons dans nos positions.

Dr DAVIDSON: Puis-je ajouter un mot? Je suis persuadé que M. Benson ne s'opposerait pas à ce que je dise cela. Le genre de proposition que M. Walker, selon lui, aurait avancé, est précisément celui qui nous a laissés devant un problème bien précis: en effet, le sergent d'état-major qui prend sa retraite toucherait alors sa pension intégrale, alors que le sous-officier breveté ou le premier maître 1 et 2, qui se trouvent à occuper le grade immédiatement supérieur, sont soumis à un abattement. Pour le moins, on peut dire que partant de cette considération nous en sommes arrivés à la conclusion qu'il y a beaucoup à dire pour faire en sorte que le sous-officier breveté qui prend sa retraite après vingt ans de service ne se trouve pas dans une position défavorable par rapport au sergent d'état-major, son inférieur immédiat, qui prend sa retraite également après vingt ans.

Je le répète: il y a beaucoup à dire pour s'assurer que le sous-officier breveté qui prend sa retraite au bout de 35, 30 ou 25 ou le nombre d'années que vous voudrez, ne se trouve pas dans une situation plus défavorable que l'homme qui occupe le grade immédiatement inférieur.

Au stade où nous en sommes je n'indiquerai pas davantage au comité (ce que d'ailleurs je ne peux) le genre de formule que nous sommes en train d'élaborer, ni la zone possible de divergence entre la prise de position que le gouvernement pourra assumer et celle que M. Walker a esquissée. Je puis assurer M. Walker que la différence entre nos deux conceptions ne sera probablement pas supérieure à 25 p. 100.

M. KNOWLES: Ça doit être une de ces dispositions bouche-trou que nous apercevons parfois dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

Dr DAVIDSON: Il s'agit ici d'assurer qu'on mettra un certain frein aux dispositions stipulant des déductions de sorte qu'un officier qui, autrement subirait une réduction complète de pension ou une réduction de pension, qui le mettrait dans une situation pire que s'il avait servi pendant le même nombre d'années dans les forces armées en qualité de sergent d'état-major, ne voie, en aucune circonstance, sa pension réduite au-dessous de ce minimum.

M. KNOWLES: Certains des points que nous avons discutés ce matin surgiront peut-être de nouveau lorsque nous en reviendrons à la question des fonctionnaires à la retraite. Il y a certains fonctionnaires que leur situation oblige à travailler après leur mise à leur retraite.

Dr DAVIDSON: Dans la fonction publique?

M. KNOWLES: Là ou ailleurs. La similarité n'est pas absolue avec ce problème, mais je prétends qu'il y a une relation.

Dr DAVIDSON: C'est là une partie du problème plus vaste que j'ai essayé de porter à l'attention du comité. Il ne s'agit pas, à mon sens tout au moins, de quelques fonctionnaires à la retraite. La vraie question est celle-ci: la Couronne accepte-t-elle le principe qu'il est souhaitable d'étendre à chacun de ses fonctionnaires à la retraite—car je crois qu'on viendra éventuellement à cela— le privilège de retourner au travail dans la fonction publique après la retraite et le privilège de toucher un traitement du gouvernement fédéral en sus de la pension fédérale de retraite, à laquelle il est tout à fait juste de dire que les fonctionnaires ont contribué autant que n'importe qui d'autre et que chacun d'eux a donc droit de toucher après la retraite comme n'importe qui d'autre.

M. WALKER: 65 ans serait-il l'âge limite?

Dr DAVIDSON: Non, 60.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Tardif?

M. TARDIF: Monsieur le président selon ce que M. Davidson dit, il semble que les sous-officiers seront admissibles, puisque la nouvelle politique s'appliquera à eux. Il n'y a pas de différence entre eux et les officiers.

Si cela peut aider, je vais poser ma question en anglais. Il y a très peu de différence entre un sous-officier breveté et un lieutenant. Si on peut juger raisonnable qu'un sous-officier breveté soit admissible que décidera-t-on étant donné que la différence est si mince entre un sous-officier breveté et un lieutenant? Si on exclut le lieutenant, juge-t-on qu'il y a réellement une différence entre lui et le capitaine? Qu'arrive-t-il dans ce cas?

Dr DAVIDSON: La question est que la formule dont nous parlons s'applique à tous les officiers, de sorte que si, par exemple, on devait décréter qu'un sous-officier qui a vingt années de service ne sera pas traité moins généreusement à son entrée dans la fonction publique qu'un sergent d'état-major, on décréterait également qu'un lieutenant, un capitaine ou un maréchal de l'air peut être assuré, en vertu de cette formule que s'il entre dans la fonction publique, il sera traité au moins aussi bien, et pas moins généreusement, qu'un sergent d'état-major. Je pense qu'ils ont droit à ce traitement.

Le chiffre que M. Walker a mentionné est approximatif. Peut-être puis-je donner au comité les chiffres exacts. Quant à la somme maximale à laquelle les sergents d'état-major ont droit actuellement à titre de pension, M. Walker a dit qu'elle était de $4,300 après 35 ans de service. Le chiffre exact est $4,218.20. Les chiffres exacts sont: $3,615.60 après 30 ans ans de service, $3,013.00 après 25 ans

et $2,410 après 20 ans. Pour être honnête envers le comité, je peux donner aussi la différence entre ces chiffres et ceux qui s'appliquent au grade suivant, celui de sous-officier breveté. Après 35 ans de service, un sous-officier breveté a droit à $5,182.80, ce qui dépasse d'un peu plus de $1,000 la somme à laquelle a droit le sergent d'état-major. Après 30 ans de service, la somme est de $4,442.40; après 25 ans, elle est de $3,702 et après 20 ans, de $2,961.60. Ces chiffres donneront aux membres du comité au moins quelques points de repère dans le domaine où nous sommes engagés.

M. CHATTERTON: Quelle est actuellement la solde d'un sergent d'état-major?

Dr DAVIDSON: Je ne saurais vous le dire, malheureusement.

M. WALKER: Je dirais: à peu près $6,400, mais cela n'est pas le chiffre exact.

Dr DAVIDSON: Pour le sous-officier breveté 1, le taux mensuel qui s'applique à la catégorie 4A—et je ne sais pas ce qu'il est au plus haut échelon—est de $437 par mois; c'est là le taux de base. Avec un traitement progressif de six années, il est de $467, de sorte que je crois être exact en disant que $467 est le maximum qu'un sous-officier breveté 1 pourrait recevoir après six années de traitement progressif.

M. WALKER: J'ai un chiffre d'environ $6,400 pour les sergents de section et les sergents d'état-major; dans le cas des sergents de section, après six ans de service, et cela tient compte de l'allocation de subsistance, de l'allocation de mariage, etc.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, peut-être sommes-nous allés aussi loin que nous pouvions jusqu'à ce que le ministre satisfasse notre curiosité en nous donnant les chiffres exacts que comporte la formule. Je prétends qu'au moment où il le fera, il pourrait nous être possible d'analyser l'effet de la formule sur les 893 personnes que le Dr Davidson nous a mentionnées. Probablement qu'il n'y aura plus les 84 personnes qui sont en complète suspension. Cependant, il sera intéressant de savoir combien il y en aura de plus que les 339 dont les pensions ne sont actuellement pas touchées et le groupe de 470 qui subissent encore certaines déductions.

Dr DAVIDSON: Monsieur Bell, de faire exactement que vous avez dit pose certains problèmes de nature purement technique, mais nous ferons de notre mieux.

M. BELL (*Carleton*): J'insiste sur le fait que je ne veux pas retarder la déclaration du ministre avec cela.

Dr DAVIDSON: M. Clark m'a glissé quelques mots sur le sujet et je ne suis pas ignorant des problèmes.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Cela devrait conclure ce qui a été présenté de la part de l'Association des retraités des forces armées. Je vous rappelle que nous avons devant nous les mémoires, en français et en anglais, que l'Association du service civil a déposés ce matin. Les trois premières pages traitent du Bill C-193. Je crois savoir que le président national de l'Association du service civil du Canada, M. T. G. Gough, et M. William Doherty, le secrétaire national, sont ici. Si vous me le permettez, j'aimerais les inviter à s'avancer.

M. CHATTERTON: A quelle heure proposez-vous que le comité se retire, monsieur le président?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): A 12 h. 30. J'ai pensé que si nous commencions par cette présentation, il serait plus facile de continuer cet après-midi. Je voudrais aussi rappeler aux membres du comité que si nous

pouvons en finir avec le présent mémoire aujourd'hui, la Commission du service civil comparaîtra demain. Elle a exprimé le désir de comparaître.

M. BELL (*Carleton*): Pour exprimer ses opinions sur la Loi sur la pension du service public?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Si le comité veut bien les entendre.

M. KNOWLES: Vous ne parlez pas de la Fédération du service civil?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Non, la Commission du service civil.

M. KNOWLES: Quand nous en aurons fini avec la Fédération du service civil, est-ce tout ce que nous aurons à faire?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Oui,—à moins que vous vouliez que d'autres groupes comparaissent,—et le Commission du service civil pourrait être ici peut-être ce soir, ou en quelque autre temps Elle a demandé à comparaître, à moins que vous vous y opposiez, monsieur Knowles.

M. KNOWLES: Non, non.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Parlez, monsieur Gough, s'il vous plait.

M. T. F. Gough (président national de l'Association du service civil du Canada): Monsieur le président, le commentaire de l'Association du service civil a l'avantage et peut-être le mérite d'être bref. Le principal objet de notre souci, quant à cette loi, est l'article 11.

La disposition qui, dans cet article, restreint le droit d'assurer le remboursement des contributions est nouvelle, car il n'y a pas de telle restriction dans la loi actuelle. Si cet article est approuvé, chaque employé qui atteint l'âge de quarante-cinq ans et qui a moins de dix ans de service ouvrant droit à pension aura droit à une pension à jouissance immédiate ou à une pension à jouissance différée, selon les circonstances, mais n'aura pas droit au remboursement de ses cotisations.

On a songé à un tel arrangement à cause d'une disposition semblable dans la loi provinciale. Cette perspective a incité nos membres à demander clairement et instamment que l'Association s'oppose au changement par tous les moyens possibles. La protestation initiale est venue du Conseil d'Ottawa-Hull, qui a quelque 10,000 membres et qui, sur les instances de ceux-ci, a demandé à tous nos conseils de faire connaître leur opinion. Ils ont souscrit pleinement à la protestation et leurs vues ont été transmises au ministre concerné, le ministre des Finances.

Le Service public a considéré que la Loi sur la pension du service public renfermait certains droits qui ne devraient pas être abrogés sans le consentement des intéressés. C'est le cas ici, de l'avis de nos membres. Nous croyons que l'article est une question de principe et peut difficilement être justifié par les faits. En comparaison, il y a peu de fonctionnaires qui quittent le service après l'âge de quarante-cinq ans, mais il est clair qu'un grand nombre ne veulent pas que leur droit de le faire soit restreint par ce qu'ils considèrent comme une punition.

Nous prions donc le gouvernement de modifier cet article et de maintenir le droit au remboursement des contributions.

Notre association profite de l'occasion pour faire savoir qu'elle déplore l'absence de tout amendement qui protégerait la valeur du dollar de pension, ou d'un amendement qui maintiendrait le pouvoir d'achat du dollar pour ceux qui

ont pris leur retraite. Sauf dans le cas où ceux qui bénéficiaient de cet avantage étaient satisfaits, on a constamment refusé de faire les ajustements voulus par suite de la diminution du dollar, en déclarant que le Gouvernement ne pouvait fournir à ses retraités ce que l'industrie privée n'offrait pas à ses employés. Cet argument paraît sans fondement puisque les gouvernements d'autres pays, notamment des États-Unis et de la Grande-Bretagne, ont envisagé leurs responsabilités d'un autre point de vue. Tout en reconnaissant qu'il répugne aux gouvernements de prendre des initiatives qui ne sont pas adoptées dans l'industrie privée, on devrait, dans certains cas, faire exception à la règle.

Si nous supposons que les contributions ont été versées alors que le dollar avait sa pleine valeur et que le dollar, au moment de la retraite, avait encore sa pleine valeur, il n'est que juste que la pleine valeur du dollar soit maintenue. D'après nous, la pension de la Sécurité de la vieillesse ne doit pas être considérée comme une indemnité de compensation puisque tous les citoyens y ont droit et qu'une partie de l'impôt est réservée à cette fin.

Ce problème n'a pas été perdu de vue dans les dispositions du Régime de Pensions du Canada qui prévoit l'ajustement du montant des pensions selon la hausse des prix. Cependant, ces mesures ne seront d'aucune utilité aux retraités de la fonction publique, qui ont vu une modeste aisance se changer en indigence. Nous avons été douloureusement déçus de constater que nous n'avons pu convaincre aucun des gouvernements au pouvoir de s'arrêter sur la nature tragique de ce problème, plus précisément sur le dilemme effarant du retraité qui voit ses maigres ressources diminuer chaque mois sans entrevoir la possibilité de les augmenter. Nous nous faisons encore une fois les porte-parole de ces victimes de la prospérité afin qu'elles ne meurent pas par suite de privations et qu'elles puissent terminer leurs jours dans la paix et la dignité.

M. CARON: M. Gough, vous dites qu'à compter de 45 ans les contributeurs n'ont plus la possibilité de payer les arriérés?

M. GOUGH: En vertu de la Loi, les contributeurs ont droit au remboursement des contributions qu'ils ont versées jusqu'à l'âge de soixante ans.

M. CARON: Afin d'être visés par la Loi, les contributeurs peuvent-ils payer des arriérés qui leur permettront de tomber sous la nouvelle Loi c'est-à-dire le Régime de pensions du Canada?

M. GOUGH: Je crains que cette interprétation ne soit pas trop claire, monsieur. Je ne saisis pas tout le sens de la question.

M. CARON: Je vais tenter de vous la poser en anglais. Selon la nouvelle Loi, les contributeurs qui ont atteint l'âge de 45 ans peuvent-ils rembourser leur pension, leur pension augmentée?

M. KNOWLES: Il ne s'agit pas de l'article 11.

M. GOUGH: Il s'agit d'un autre article.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous traitons de l'article 11 qui stipule que l'employé ne peut recevoir un remboursement de contributions après avoir atteint l'âge de 45 ans.

M. CARON: Après qu'il se retire du Service. Ainsi, il n'a donc pas le droit maintenant, avant avoir atteint l'âge de 60 ans, de toucher sa pension?

M. GOUGH: Il peut la toucher, en certaines circonstances, après soixante ans, par suite d'invalidité; mais normalement—

M. CARON: Mais il n'a pas droit à aucun remboursement?

M. GOUGH: Il peut choisir une pension à jouissance différée ou un remboursement des contributions.

M. CARON: Ce que à quoi vous voulez en venir, c'est qu'ils ont droit à la part versée à la Caisse de retraite.

M. GOUGH: Nous recommandons que la personne qui désire obtenir un remboursement de ses contributions à la Caisse de retraite le reçoive intégralement.

M. CARON: Ou la pension qui serait accordée à ce moment-là?

M. WALKER: Au lieu de toucher le montant de sa pension?

M. CARON: S'il désire recevoir une plus petite pension, peut-il maintenant la toucher à l'âge de 45 ans?

M. GOUGH: Il ne peut la toucher à ce moment-là, à moins d'être frappé d'invalidité totale.

M. CARON: Et n'est-ce pas ce que vous demandez?

M. GOUGH: Non, il s'agit simplement du droit d'obtenir un remboursement des contributions, ainsi que le prévoit la Loi présentement en vigueur.

M. BELL (*Carleton*): Vous voulez maintenir le statuo quo?

M. GOUGH: Oui.

M. CHATTERTON: Dans votre exposé, aucune mention n'est faite de la disposition relative à l'article 9 (1d) portant que si un fonctionnaire prend sa retraite avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, à l'exception de ces trois années intermédiaires, si normalement il prend sa retraite avant l'âge de 65 ans, la pension qu'il touchera, au titre de la pension du service public à 65 ans sera ajustée et intégrée au Régime de pensions du Canada; mais s'il travaille encore, à cet âge-là, en d'autres termes, s'il ne touche pas des indemnités au titre du Régime de pensions du Canada, sa pension du service public sera alors réduite même, comme je le disais, s'il ne touche pas ses indemnités au titre du Régime de pensions du Canada. N'avez-vous rien à dire au sujet de cette disposition?

M. GOUGH: Je dois avouer, monsieur Chatterton, que c'est un des aspects du Bill qui m'a échappeé. Ça été une bousculade et je ne me suis rendu compte de cela que lorsque le Comité s'est réuni, vendredi. Je n'ai pas eu l'occasion de l'examiner. Je suis d'avis qu'il existe quelque part une inégalité importante dans cette disposition, mais je n'ai pas pu mettre le doigt dessus.

M. CHATTERTON: Croyez-vous que votre association soulèvera ce point particulier auprès du Comité ou du Gouvernement?

M. GOUGH: Oui.

M. KNOWLES: Avez-vous été saisi de cette question lorsque votre association s'est ralliée à l'intégration du Régime, si de fait elle s'est ralliée?

M. GOUGH: S'agit-il du Comité consultatif sur la pension du service public?

M. KNOWLES: Oui.

M. GOUGH: Cet aspect de la question m'échappe, mais je dois ajouter que j'ai manqué une réunion importante au cours de laquelle il en fut peut-être question. J'étais malade à ce moment-là. Je ne me souviens pas que cet aspect de la question ait été soulevé, car très probablement j'en aurais pris connaissance lorsqu'on a présenté le bill.

M. CHATTERTON: J'ai suivi toutes les déclarations qu'ont faites le Ministre et d'autres personnes jusqu'au moment de la présentation du Bill et jamais auparavant il ne fut question de cette disposition. En fait, au mois de mars de l'année dernière on m'a fait tenir un exposé détaillé portant sur les effets prévus d'une telle disposition. C'est un point qui n'a pas été mentionné auparavant.

M. GOUGH: Je l'ignorais.

M. CHATTERTON: On me dit maintenant que j'ai tort, qu'en fait il en a été question. Je m'excuse.

M. KNOWLES: J'ai fait des déclarations à ce sujet vendredi. Toute l'affaire m'a préoccupé à un tel point que j'ai continué à l'étudier chez moi. M. Bryce a fait une déclaration au Comité du Régime de pensions du Canada. Les fonctionnaires qui, tout en touchant leur pension, continuent à travailler et par conséquent ne touchent pas les indemnités au titre du Régime des pensions du Canada, subiraient une perte.

Il est regrettable que nous n'ayons pas examiné davantage cette question à ce moment-là. En dépit de cette déclaration, M. Bryce nous a assuré qu'il n'y aurait aucune perte en crédits de pension mais d'après moi, il s'agit bien là d'une perte.

M. GOUGH: C'est une perte, en réalité. Comme je vous l'ai signalé, nous avons l'intention d'étudier cette question afin d'établir ce que nous pouvons proposer à ce sujet.

M. KNOWLES: En ce qui concerne le Bill C-193, la seule fois où il en fut question c'est en traitant de l'article 11.

M. GOUGH: C'est juste.

M. KNOWLES: A propos de l'article 11, est-ce bien clair que le refus de rembourser les contributions n'entrera en vigueur que lorsque le Bill deviendra loi?

M. GOUGH: Exactement.

M. KNOWLES: Et toutes les contributions qui ont été versées avant le 1er janvier 1966 sont encore remboursables?

M. GOUGH: Oui, en effet, nous avons reçu, au cours de l'hiver dernier, plusieurs lettres de gens qui nous demandaient s'ils ne devraient pas quitter la fonction publique avant que le Bill soit passé, afin d'obtenir le remboursement de leurs contributions.

M. KNOWLES: Votre association a-t-elle examiné cette question à la lumière du désir général de mettre sur pieds un régime de pensions universelles?

M. GOUGH: Précisément. Cet aspect de la question a été débattu en profondeur. J'ai soumis tous les éléments de la question aux conseils, mais la plupart de ceux-ci étaient d'avis qu'ils devraient conserver ce droit. Je ne crois vraiment pas que ce droit revête une grande importance si nous considérons le nombre des personnes qui pourraient en bénéficier. Elles veulent savoir au cas où elles voudraient en jouir.

M. KNOWLES: Je me rends compte de cela, mais je ne perds pas de vue la deuxième partie de votre exposé qui traite du problème qui confronte le fonctionnaire retraité d'aujourd'hui. Je me demande si nous ne devrions pas

penser à l'avenir et nous occuper des fonctionnaires qui prendront leur retraite à l'avenir. Ne devrions-nous pas maintenant consacrer nos efforts à édifier le meilleur régime de pensions possible, qui prévoirait l'universalité? Je me demande si dans 25 ou 30 ans d'ici, la pension de certains fonctionnaires retraités sera moins avantageuse qu'elle ne le serait sans l'immobilisation des dispositions en cause.

M. GOUGH: À titre de président, en pareille circonstance, je n'ai malheureusement aucun avis. Je dois exprimer, au meilleur de ma connaissance, l'opinion des membres du comité. À l'égard de votre question, je pourrais peut-être, jusqu'à un certain point, me récuser.

M. CHATTERTON: Quelqu'un peut-il nous dire quel pourcentage des fonctionnaires qui, disons dans les dix dernières années, avaient le droit de retirer leurs contributions ont exercé ce droit?

M. GOUGH: Ce renseignement se trouverait probablement dans le dernier rapport portant sur la Loi sur la pension du service public.

M. CLARK: Environ 90 p. 100 ont choisi le remboursement des contributions, de préférence à la pension à jouissance différée.

M. CHATTERTON: En regardant la chose du point de vue de l'individu, n'est-il pas normalement préférable de réserver les contributions pour la pension à jouissance différée?

M. CLARK: N'est-ce pas agréable? Non seulement il a une protection assurée pour les personnes à sa charge, mais en cas de décès ou d'invalidité complète, sa pension devient payable immédiatement, quoi qu'il arrive.

M. BELL (*Carleton*): Je me reporte à la dernière partie de l'exposé pour m'assurer que je comprends ce qu'on veut faire ici. M. Gough, demandez-vous tout simplement que soient augmentées les pensions des fonctionnaires retraités, ou proposez-vous qu'une clause d'échelle mobile soit incorporée à la Loi sur la pension?

M. GOUGH: Il s'agit peut-être des deux à la fois, parce que nous suggérons que soit incorporée présentement à la Loi sur la pension du service public une clause d'échelle mobile qui supposerait que, si la chose était faite, le gouvernement serait tenu de prévoir quelque chose pour ceux qui sont déjà à leur retraite.

M. BELL (*Carleton*): Je me rends compte de cela et je suis en faveur de ces deux propositions. Cependant, je demande à savoir quelle est la nature de la clause d'échelle mobile que, d'après vous, il faudrait inclure dans les Lois sur la pension de retraite pendant qu'elles sont à l'étude.

M. GOUGH: C'est une question qu'un autre comité a examinée assez longuement, il y a un an et demi, avant que soit institué le Régime de pensions du Canada. À ce moment-là, à titre de renseignement, nous avons, ou du moins les hommes de profession qui faisaient partie du comité ont exposé certaines possibilités. Je pense que le comité pourrait peut-être prendre connaissance de ces possibilités, mais comme je ne suis qu'un technicien et non pas un homme de profession, je ne pourrais pas vous en tracer les grandes lignes, pour le moment. Je ne serais pas en mesure de dire par quels moyens on pourrait prévoir dans la Loi des dispositions qui tiendraient compte de la situation actuelle, mais je ne crois pas me tromper en disant que la question a été examinée il y a deux ou trois ans.

M. BELL (*Carleton*): Avez-vous considéré qu'une clause d'échelle mobile pourrait avoir pour résultat une augmentation des contributions?

M. GOUGH: Naturellement, on a discuté de cette possibilité au Comité, parce qu'on doit examiner ce qui peut être fait en vertu des contributions actuelles, et ce qui pourra être fait en vertu d'une augmentation des contributions. Les régimes que j'ai invoqués visent donc les deux possibilités. Personnellement, je crois que les fonctionnaires n'aiment pas payer pour rien. Si vous excluez la première partie du mémoire que j'ai présenté ce matin, il est certain que la plupart des fonctionnaires s'inquiètent beaucoup de savoir si la pension à l'âge de 65 ans demeurera sensiblement incangée, même s'ils vivent 10, 20 ou 30 ans de plus.

M. BELL (*Carleton*): En ce qui regarde l'Association du service civil, on n'a formulé aucune règle de conduite relativement à l'échelle mobile.

M. GOUGH: C'est une règle de conduite vieille de quatre ans, et dans ce temps-là, à notre congrès national, on a passé une résolution proposant que l'augmentation de la pension soit payée au moyen d'une augmentation des dépenses. A ce moment-là, nous n'avions aucune idée de ce que représenteraient ces dépenses, mais je ne saurais dire en ce moment soit quatre ans plus tard, que cela sera la règle de conduite de l'organisation. Je ne le sais pas.

M. CHATTERTON: Pour continuer avec les questions soulevées par M. Bell, proposez-vous qu'à l'avenir, on établisse les pensions des fonctionnaires sur une échelle mobile selon quelque formule ayant rapport au coût de la vie ou à la norme moyenne des salaires? Au comité du Régime de pensions du Canada, on nous a dit qu'il est très difficile, sinon impossible, qu'un régime fondé selon la méthode des actuaires puisse prévoir de telles échelles mobiles pour l'avenir, parce que l'augmentation du coût de la vie est trop incertain. Voici ma question: Croyez-vous que votre organisation ou les fonctionnaires en général seront en faveur d'abandonner le principe qui veut que la caisse de retraite prévue par la Loi sur la pension du service public soit établie selon la méthode des actuaires, en se souvenant, bien sûr, que le Régime de pensions du Canada n'est pas fondé selon cette méthode? En d'autres termes, si vous voulez garder la Caisse de la pension du service public établie selon la méthode des actuaires, on devra pourvoir à une telle échelle mobile au moyen d'un revenu autre que celui de la caisse. Que pense votre organisation de cette alternative?

M. GOUGH: Nous n'avons aucune ligne de conduite à cet égard. Comme je le signalais à M. Bell il y a un moment, je dirai que la majorité des fonctionnaires préféreront payer pourvu que le coût ne soit pas trop élevé. En ce qui concerne la question de savoir s'ils consentiront à envisager un autre régime que celui qui est établi selon la méthode des actuaires, je suis porté à croire que la majorité, et vous reconnaîtrez certainement que la question n'a pas encore été soulevée, sauf par les retraités actuels qui sont enclins à voir en noir «la solidité actuarielle du régime»—je crois, dis-je, que la majorité des fonctionnaires préféreront un régime actuariel même si cela signifie une augmentation des contributions.

M. CHATTERTON: Quelle sera la réaction si une disposition est prise, par exemple, pour que la Loi sur la mise au point des pensions du service public, passée en 1959, soit soumise à l'étude du Parlement à tous les quatre ans?

M. GOUGH: Je suis certain que cela satisfera la majorité. Il va sans dire que le paiement s'est fait, par vote spécial, à même le Fonds du revenu consolidé. Cela deviendra peut-être une question de négociation collective à une date ultérieure.

M. KNOWLES: Il en est de même des sommes additionnelles qui doivent être versées à la caisse de temps à autre pour pourvoir aux relèvements de traitements.

M. GOUGH: Cela représente pour l'employeur une dépense supplémentaire qui a été prévue lors de l'établissement de la loi, en 1924, mais probablement pas une dépense de l'envergure actuelle.

M. KNOWLES: D'après votre exposé, il est évident que vous appuyez très fortement la position des fonctionnaires à la retraite, et je crois comprendre que si la Chambre renvoie cette question au présent Comité, vous serez prêt à revenir?

M. GOUGH: Je serai heureux de revenir. Vous comprendrez qu'à titre de dirigeant de l'association, je reçois autant d'appels que vous, ou du moins autant que M. Bell. Il s'agit d'un problème très sérieux, et je ne crois pas avoir abusé des mots lorsque j'ai dit que c'était tragique dans plusieurs cas, parce que je crois que c'est vrai. Je serai heureux de revenir.

M. MCCLEAVE: Je veux soulever un point. Vous nous avez parlé de solution du problème par rapport au coût de la vie, et d'ententes en vertu d'une négociation collective, mais vous ne pouvez pas négocier pour les fonctionnaires à la retraite, n'est-ce pas?

M. GOUGH: Non, mais les ramifications de cette question s'étendent à d'autres domaines, et nous espérons que le gouvernement envisagera quelque formule.

M. CHATTERTON: Votre association a-t-elle pris position sur la question que nous avons discutée auparavant relativement au paragraphe (2) de l'article 17 de la présente Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes?

M. GOUGH: Non.

M. CHATTERTON: Avez-vous évité ce sujet?

M. GOUGH: Oui, nous l'avons évité. La constitution nous fournit déjà suffisamment de difficulté dans notre propre domaine sans que nous en cherchions ailleurs.

M. KEAYS: Quand un employé a travaillé au gouvernement pendant sept ou huit ans, est-ce qu'il signe une formule d'emploi décrivant les conditions de l'emploi, etc.?

M. GOUGH: Pas de cette nature, à ma connaissance. Non, je n'en ai jamais entendu parler—à moins, bien sûr, que ce soit une société de la Couronne ou quelque chose du genre, mais certainement pas au service de l'État selon la Loi actuelle sur le service civil.

M. KEAYS: Il est entendu, toutefois, qu'il a contribué au régime de pension?

M. GOUGH: Oui.

M. KEAYS: Et il est également entendu qu'il a droit au remboursement de ses contributions?

M. GOUGH: Oui, c'est vrai, comme cela se fait présentement.

M. KEAYS: Savez-vous sur quelle formule nous nous fondons pour lui dire qu'il n'a pas droit au remboursement de ses contributions?

M. GOUGH: Je présume—et je crois que c'est une hypothèse raisonnable—que cela se trouve dans la loi, parce qu'il y a une entente entre l'autorité fédérale et quelques autorités provinciales selon laquelle cette question de

remboursement devrait être prévue dans les régimes provinciaux et, naturellement, s'il y a des modifications, le gouvernement voudra sans doute s'engager à les envisager pour le régime fédéral; mais je crois que d'est dans les régimes de l'Ontario et du Québec qu'il n'y a pas de remboursement de contributions après l'âge de 45 ans si l'individu a 10 ans de service.

M. KEAYS: Avez-vous confiance à l'universalité du régime?

M. GOUGH: Oui, je crois que c'est bien.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous avons à présent terminé, je crois, notre étude de l'exposé de l'Association du service civil du Canada. Il n'y a pas lieu de nous réunir cet après-midi parce qu'aucun organisme ne doit comparaître devant le comité.

M. BELL (*Carleton*): A moins que le Ministre ne soit libre.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Bien, vous en remettez-vous à moi? Probablement que ce soir sera plus convenable.

M. BELL (*Carleton*): Prévoyez-vous une réunion pour ce soir?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Si le Ministre peut venir. Autrement, il n'y a pas de témoins.

Le Comité s'ajourne au mardi 21 juin 1966 à 9 heures et demie du matin.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 3

Concernant le
BILL C-193

Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCE DU MARDI 21 JUIN 1966

TÉMOINS:

L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national et président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances; M. E. E. Clarke, actuaire en chef du Département des assurances; M. J. J. Carson, président de la Commission du service civil; M. L. Walker, président de l'Association des pensionnés des forces canadiennes.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24552—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat Les Sénateurs	*Représentant la Chambre des communes*	
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Caron	Lewis
Croll	Chatterton	McCleave
Davey	Crossman	Munro
Deschatelets	Émard	Orange
Fergusson	Fairweather	Ricard
Hastings	Faulkner	Rinfret
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*),	Hymmen	Tardif
Quart (Mme)	Isabelle	Wadds (Mme)
Roebuck—(12)	Keays	Walker—(24)
	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

PROCÈS-VERBAL

Le MARDI 21 juin 1966
(5)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique se réunit aujourd'hui à 9 h. 35 du matin sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: les honorables sénateurs Bourget, Fergusson, Hastings, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*), Quart (5), représentant le Sénat.

Représentants de la Chambre des communes: Mme Wadds et MM. Bell (*Carleton*), Caron, Chatterton, Keays, Knowles, Leboe, McCleave, Ricard, Richard, Tardif, Walker (12).

Aussi présents: l'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national et président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances; M. E. E. Clarke, actuaire en chef du Département des assurances; M. J. L. Carson, président de la Commission du service civil; M. G. A. Blackburn, directeur général du personnel (Commission du service civil); et M. Lloyd Walker, président de l'Association des pensionnés des forces canadiennes.

Le Comité interroge l'honorable Benson et les représentants du Conseil du Trésor, du ministère des Finances et du Département des assurances au sujet de questions soulevées lors d'une réunion précédente, au cours de laquelle on avait discuté le mémoire de l'Association des pensionnés des forces canadiennes et le contenu du Bill C-193.

Après le témoignage de personnes précitées, le Comité reçoit le mémoire de la Commission du service civil, traitant de la Question «d'invalidité» et interroge le président de la Commission à cet égard.

Le président de l'Association des pensionnés des forces canadiennes prend la parole et exprime son opinion au sujet de la déclaration faite plus tôt par le ministre.

Le Comité reçoit du représentant du Conseil du Trésor des exemplaires traitant de la «Formule proposée pour l'intégration en vertu de la Loi sur la pension du service civil» (*Voir appendice F*) et de «Certains exemples de l'application de la formule d'intégration—Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes et Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada» (*Voir appendice G*).

A 11 h. 25 du matin la séance est suspendue jusqu'à 3 heures et demie de l'après-midi aujourd'hui.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, mardi 21 juin 1966.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Messieurs les membres du Sénat et de la Chambre des communes, comme il a été entendu hier, nous avons avec nous ce matin le ministre du Revenu national, l'hon. E. J. Benson. Y a-t-il des questions?

M. BELL (*Carleton*): Oui. Monsieur le ministre, vous avez probablement entendu les observations qui ont été adressées au Comité hier au sujet du personnel retiré des forces armées qui cherchent à entrer dans la fonction publique. Je me demande si nous pouvons avoir votre appréciation de ces observations et si vous pouvez dire au Comité quel est votre projet par rapport à cette question.

L'hon. M. E. J. Benson, ministre du Revenu national: Fatalement, on doit répondre, je devine. J'ai entendu parler des observations d'hier. Je n'ai pas eu la chance de lire la transcription, naturellement, car elle n'est pas encore prête.

Le projet suivant le Règlement exposera le minimum que nous nous proposons de faire. Le minimum que nous nous proposons d'établir est de placer des officiers au même poste qu'occupent les autres rangs, jusqu'au niveau du sergent d'état-major, qui sont entrés dans l'Armée. Voilà le minimum que nous ferons et je ne puis pas aller au-delà de cela, parce que tout ce qui serait au-delà de cela demanderait une décision du Gouvernement. Le minimum que nous proposerions est la base de $4,200, la base de $4,218 que les officiers peuvent avoir, cela n'affecterait d'aucune manière leur salaire du Service civil. C'est la pension de 35 ans de service qu'un sergent d'état-major peut recevoir et entrer au Service civil sans que son salaire en soit affecté d'aucune manière. C'est le minimum que nous prévoirons dans le Règlement. Je ne puis pas aller au-delà.

J'ai lu l'observation que l'association des officiers retraités voudrait obtenir 25 p. 100 au-delà de cela. Ceci les rapprocherait à peu près du niveau du sous-officier breveté de 1re classe. Je n'ai même pas eu la chance de discuter cela avec mes collègues et je ne voudrais pas dire plus que nous allons nous asssurer que, dans le règlement, les officiers qui s'enrôlent dans l'Armée pourront recevoir une pension, en plus de leur salaire, qui irait jusqu'au niveau de sergent d'état-major de $4,200 dans ces circonstances.

Si vous passez dans la catégorie des officiers, il y a aussi des problèmes qui y sont rattachés. Comme vous le savez, la contribution du Gouvernement aux pensions des officiers est beaucoup plus grande que celle des autres rangs; elle est d'environ de $4 à $1, comparée à environ $2 à $1. Cela devient plus dispendieux si vous dépassez ce niveau.

M. BELL (*Carleton*): Ce n'est peut-être pas le temps de discuter la question, M. le président, mais puis-je demander au ministre pourquoi, après avoir concédé le principe, il ne l'applique pas au complet et ne rejette pas simplement l'alinéa (2) de l'article 17 et ne le fait pas proprement et franchement.

L'hon. M. BENSON: Probablement pour la même raison pourquoi vous ne l'avez pas fait en 1959. C'est très dispendieux pour le Gouvernement.

Il y a ici en cause une question de principe, qu'un employé retiré du Gouvernement reçoive en plus un salaire du Gouvernement. On n'aurait certes pas dû établir ce principe. Cependant, je crois que c'est juste et raisonnable d'aller jusqu'au niveau du sergent d'état-major et j'ai déjà indiqué mon intention de recommander cela à mes collègues.

Si vous dépassez ceci, vous arrivez à ce point où, supposons quelqu'un qui reçoit une pension de $10,000 du Gouvernement comme officier en retraite de l'Armée, et alors accepte, disons, un emploi au Service civil de $20,000, alors le Gouvernement paie le salaire de $20,000 et contribue en même temps quatre à un à cette pension de $10,000.

M. BELL (*Carleton*): Vous continuez à souligner cette base de quatre à un. Êtes-vous d'avis que le Gouvernement du Canada traite trop généreusement ses officiers?

L'hon. M. BENSON: Je ne voudrais pas dire cela.

M. BELL (*Carleton*): Alors quelle importance peut avoir cette base de quatre à un? C'est la pension qu'il gagne et si le Gouvernement du Canada paie jusqu'à quatre pour un, qu'elle importance? Même prenez cette pension de quatre à un, cet officier peut aller à l'industrie privée, il peut aller au gouvernement provincial ou à l'administration municipale, et vous ne vous en plaignez pas.

L'hon. M. BENSON: C'est vrai.

M. BELL (*Carleton*): Où est la distinction? On a déjà pratiqué une brèche à ce principe de ne pas recevoir deux revenus du même employeur. On l'a violé en plein, même suivant l'alinéa (2) de l'article 17 de la loi.

L'hon. M. BENSON: On ne l'a pas violé complètement, mais seulement jusqu'à un certain point.

M. BELL (*Carleton*): Mais une fois que vous avez violé le principe, quelle raison avez-vous d'y tenir?

L'hon. M. BENSON: Ne me blâmez pas d'avoir violé le principe, cela a été fait par un autre gouvernement antérieur. Je ne dis pas que le principe est faux. Tout ce que je dis c'est que nous mettons les officiers jusqu'au niveau des gradés et hommes de troupe qui se retirent au même plan maximal, c'est à dire $4,200 après 35 ans de service.

M. CARON: Sur l'article 6, on m'a dit l'autre jour qu'il appartient au ministre de décider quel est le maximum ou le minimum qui peut être payé par ceux qui ont reçu une pension par erreur. Je demandais au sujet du recouvrement de la pension payée par erreur et on m'a dit qu'il appartenait au ministre de décider si ce devait être 2, 4 ou 6 pour cent. Ne serait-ce pas mieux s'il y avait un maximum d'établi? Ce ne sera peut-être pas toujours le même ministre, et après vous il pourrait en venir un plus sévère. Et on peut monter jusqu'à 10 pour cent.

L'hon. M. BENSON: Le ministre des Finances a toujours été plus dur que le ministre du Revenu national, mais ceci est fait pour permettre plus de souplesse dans la détermination du montant à recouvrer, de sorte que le ministre des Finances peut considérer les circonstances particulières de chaque cas et recouvrer le montant convenable.

M. CARON: Mais vous pouvez aller jusqu'à 10 p. 100 et il n'y a rien qui puisse les arrêter d'aller plus haut que cela. S'il y avait un maximum, il pourrait être prescrit et pourrait rester à l'intérieur de certaines limites. Quelques-uns pourraient payer 2 p. 100, d'autres 4 p. 100, mais ne pourriez-vous pas dire que cela ne pourrait pas dépasser 6 p. 100?

L'hon. M. BENSON: Ceci causerait de la difficulté avec quelqu'un, par exemple, qui aurait une surpaie de $2.36. Vous aimeriez peut-être recouvrer toute la somme immédiatement et ce ne serait pas très pratique de l'étendre sur une période. Maintenant, s'il s'agissait de plusieurs centaines de dollars, vous aimeriez peut-être l'étendre sur une période d'une année ou deux suivant les possibilités de paiement de l'individu. Naturellement, ceci est fait conformément à la Loi sur l'administration financière.

M. CARON: Quel serait le recouvrement général que vous devriez obtenir d'un fonctionnaire? Quelle est la moyenne du recouvrement que vous devez obtenir?

L'hon. M. BENSON: Je ne crois pas pouvoir indiquer cela, car je ne sais pas. Cela varie, il y a de petits montants et d'autres plus importants. Je ne crois pas que des gens se soient plaints que le ministre des finances, en vertu de la Loi sur l'administration financière a été trop rude dans le recouvrement des paiements.

M. CARON: Mais il y a toujours un danger.

L'hon. M. BENSON: Oui, mais je pense qu'il est plus utile de permettre au ministre des Finances de peser les circonstances particulières et lorsqu'il s'agit d'un petit montant, comme je l'ai mentionné, il y a quelques instants $2.36, il pourra le faire en recouvrant 100 pour cent immédiatement.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Afin d'avoir une discussion plus dans l'ordre et puisque nous avons commencé sur les forces armées, M. Chatterton a une question à poser, puis M. McCleave.

M. MCCLEAVE: Je voulais poser un question sur l'article 9.

M. CHATTERTON: Lorsque le ministre disait qu'il prendrait la pension d'un sergent d'état-major comme base, voulait-il dire que la pension des officiers serait sujette à rajustement suivant la longueur du service?

L'hon. M. BENSON: Oui, de sorte qu'il peut avoir la même situation par rapport au revenu de la pension et que son salaire du Service civil comme sergent d'état-major ne sera pas affecté. Après 25 ans de service il sera de $3,013 et après 20 ans de service il sera de $2,410.

M. CHATTERTON: J'aimerais qu'on supprime complètement l'alinéa (2) de l'article 17, mais si le ministre adopte une sorte de formule pour le rendre moins injuste et puisque vous allez l'ajuster par années de service, pour le rendre certes plus équitable, il devrait y avoir un ajustement de pourcentage sur les pensions que les officiers reçoivent. Quel que soit le pourcentage qu'ils reçoivent, on pourrait le discuter, mais certainement on devrait rajuster les années de service plus le pourcentage de la pension qu'il baserait là-dessus.

L'hon. M. BENSON: C'est l'argument que l'association des officiers retraités a avancé hier. Certes, je vais l'examiner, et je dois aussi tenir compte de ce que les frais peuvent impliquer, bien que M. Bell m'ait dit qu'ils n'impliquaient rien. Lorsque vous réengagez quelqu'un, vous avez un employé qui est vôtre et si vous lui permettez sa pleine pension et son salaire je crois que le Gouvernement doit examiner le cas sérieusement. Ce que vous indiquez, c'est 25 p. 100 ou quelque chose de semblable.

M. CHATTERTON: Je crois qu'il faut reconnaître le principe que l'homme qui a une plus haute pension a droit à un peu plus. Une fois que vous acceptez ce principe, si vous commencez avec 5 pour cent, les autres ministres qui viendront et qui ne seront pas aussi durs pourraient bien être plus généreux.

L'hon. M. BENSON: J'ai fait beaucoup de chemin pour satisfaire les demandes de l'association des officiers en retraite, parce que lorsque je suis entré en fonction j'ai eu l'impression qu'on les traitait d'une façon injuste. Et j'ai dit ce matin qu'ils seraient dans la même situation que le plus haut gradé et homme de troupe.

M. CHATTERTON: Va-t-on appliquer cela à la Gendarmerie royale du Canada également?

L'hon. M. BENSON: Oui, bien que régie par un règlement, c'est la même disposition que celle-ci, régie par l'alinéa (2) de l'article 17.

M. KNOWLES: Va-t-on appliquer cela en général?

L'hon. M. BENSON: Nous devrons y faire un examen attentif, et nous examinerons quelque chose que nous n'avions pas étudié auparavant.

M. LEBOE: Lorsque vous avez une personne à la retraite et d'un autre côté quelqu'un qui travaille au Service public et qui coûtera un nombre X de dollars, lorsque ce fonctionnaire deviendra celui qui obtiendra la pension, il recevra le même nombre de dollars. Ce que vous demandez c'est la discrimination contre l'individu qui entrera au Service civil, alors vous arriverez à ceci, que cet individu qui peut être très capable et très utile au Gouvernement, sera perdu pour celui-ci à cause de cette question particulière, et cela ne coûtera pas au Gouvernement cinq cents de plus, comme vous l'avez indiqué, parce que là où vous avez deux personnes, vous payez le même montant d'argent et la récupération en impôt compense.

L'hon. M. BENSON: Je crois que cela a été la situation dans la plupart des cas où les officiers sont allés travailler au Service civil, ils l'ont fait par choix, bien qu'ils aient pu avoir d'autres emplois. Cependant, ils sont entrés au Service civil et on leur a donné la garantie qu'ils pourraient gagner un montant, qui ajouté à leur pension, la mettrait au piveau du rang qu'ils avaient lorsqu'ils se sont retirés du service. Si ce salaire était plus élevé, le montant qu'ils pouvaient avoir dans leur pension était aussi plus élevé. Ce que nous faisons actuellement, c'est que nous disons qu'ils peuvent avoir leur salaire plus un minimum de pension de $4,200.

M. LEBOE: Je ne puis pas voir ce qu'il y a de logique lorsque vous dites qu'il en coûtera au Gouvernement le même montant.

L'hon. M. BENSON: Pour l'emploi particulier le montant est le même mais le Gouvernement contribue aussi à la pension de l'officier retraité.

M. LEBOE: Mais ce sera sur la base du Service public et sur la base du rang de l'officier.

L'hon. M. BENSON: Non, nous parlons présentement des pensions d'officiers, des officiers qui sont à la retraite. La raison qui fait soulever le problème en ce qui regarde les officiers et ce qui est très rare en ce qui concerne les fonctionnaires, c'est que les officiers se retirent de l'Armée, disons, à 50 ans et plusieurs d'entre eux à 45 ans. Alors ils ont droit à une pension de plusieurs milliers de dollars.

Puis ils entrent dans la fonction publique, accomplissent du service et se cherchent un emploi à l'extérieur. La loi antérieure leur permettait de retirer le

montant qu'ils pouvaient obtenir en vertu du régime de la fonction publique en surplus de leur pension. Le traitement qu'ils retirent plus leur pension ne doit pas dépasser la somme qu'ils touchaient au titre du traitement afférent au grade qu'ils détenaient dans les Forces armées. Nous disons qu'ils pourront bénéficier du plein traitement afférent à tout emploi qu'ils occuperont dans la fonction publique et, en plus, toucher une somme minimum de $4,200 avant que leur pension n'en soit affectée.

M. LEBOE: Vous voulez laisser entendre que les cotisations que verseront ces personnes ne seront pas les mêmes que celles versées par les autres employés de la fonction publique?

L'hon. M. BENSON: Alors, elles travaillent en vue de toucher une autre sorte de pension, une deuxième pension.

M. LEBOE: C'est exactement de cela qu'il s'agit.

L'hon. M. BENSON: Cela ne soulève donc aucun problème, car le montant de leur contribution au titre de la pension du service public est le même que pour tout autre employé de la fonction publique soit de 6½ p. 100. Nous voulons parler ici de la pension dont il pouvait bénéficier à l'âge de 45 ans et qui résultait de 20 ou 25 années de service dans les Forces armées.

M. LEBOE: Je comprend cela mais je ne suis pas très bien le raisonnement que vous tenez. Je pense que vous devriez dire que vous demandez à la personne après qu'elle a reçu sa pension de retraite dans les Forces armées d'entrer dans la fonction publique et d'économiser l'argent du Gouvernement de faire faire des économies au Gouvernement au titre de la nouvelle législation.

L'hon. M. BENSON: C'est vrai dans un sens mais ici se pose une question de principe. Voici une employé à votre service et comme le dit M. Bell, nous avons enfreint en partie ce principe, si nous avons à notre service un employé auquel nous fournissons une contribution de $4 pour chaque dollar de contribution qu'elle verse elle-même aux fins de la pension de retraite des Forces armées et que celle-ci se retire à l'âge de 45 ans puis elle entre à nouveau à votre service, devriez-vous lui verser la pension entière qui lui revient pour son premier emploi en plus du traitement de son nouvel emploi et des sommes qu'elle a acquises en vertu du Régime des pensions du Canada?

M. LEBOE: Je dirai qu'il en va ainsi car cette personne a le droit de sortir de la fonction publique et vous serez bien obligé d'en payer une autre pour remplir les fonctions de l'emploi.

L'hon. M. BENSON: Cette personne a le droit de faire ce choix et la raison pour laquelle cette question se pose, c'est que beaucoup d'officiers acceptaient d'entrer dans la fonction publique parce que la législation alors en vigueur ne prévoyait aucun minimum.

M. LEBOE: Je songe au cas d'une personne dont les services sont fort appréciés dans la fonction publique. Dans un cas comme celui-là, la Fonction publique dira à la personne en question: «Nous aimerions que vous entriez à notre service» et cette personne répondra: «vu la situation présente, cela ne m'intéresse aucunement» et ainsi vous vous priverez des services de certaines personnes compétentes.

L'hon. M. BENSON: Oui, naturellement, mais cette situation peut aussi se présenter dans le cas où une personne demanderait en entrant dans la fonction publique un traitement de $35,000. Pourrez-vous vous permettre de l'engager à un taux supérieur à celui de tous les autres employés?

M. LEBOE: Ceci n'a pas de sens car nous sommes tous contribuables. Que nous versions des impôts aux autorités municipales ou provinciales ou au gouvernement fédéral nous n'en restons pas moins contribuables. Si cette même personne peut se permettre de dépenser les deniers du public dans la fonction

publique il n'en va pas de même dans une administration provinciale pour l'argent des contribuables et le principe ne tient plus.

M. KNOWLES: Le ministre peut-il me citer le cas d'une entreprise privée qui verse une pension à une personne et puis qui la lui retire en partie?

L'hon. M. BENSON: Mon expérience des entreprises privées m'a appris que lorsqu'une personne se retire, on ne lui verse pas de traitement supplémentaire. Si on l'engage à nouveau c'est en général pour une somme symbolique et cela lui permet de payers ses dépenses. D'après mon expérience dans ces entreprises l'âge de la retraite est de 65 ans et non pas de 45 ans comme dans les Forces armées. Si, dans les Forces armées, on permettait aux officiers de ne prendre leur retraite qu'à l'âge de 65 ans le problème ne se poserait pas comme il ne se pose, pour ainsi dire, pas dans la fonction publique. Un employé de la fonction publique peut reprendre du service mais il ne touchera jamais plus du traitement qui a été décidé dans le cas de son emploi avant qu'il ne prenne sa retraite. Il en va de même pour les officiers.

M. TARDIF: Ceci s'applique aussi à la ville d'Ottawa.

M. MCCLEAVE: Se pourrait-il, monsieur le ministre, que ces officiers, qui sont au service de la fonction publique, retireraient une pension moins élevée en vertu de la nouvelle formule que celle qu'ils touchent à l'heure actuelle?

L'hon. M. BENSON: Non, on me dit qu'il ne peut en être ainsi.

M. MCCLEAVE: J'ai sous les yeux les deux formules et je crois comprendre que l'on a proposé que le maximum qui pourrait être déduit de la pension serait un montant de $4,218 par an. Est-ce correct?

L'hon. M. BENSON: Oui. Le projet veut réellement assurer le respect de la présente formule mais, cependant, lui rattacher ce minimum de $4,200 afin que ces personnes ne touchent pas un montant inférieur à celui qu'elles touchent présentement.

M. MCCLEAVE: Pourront-elles toucher une pension supérieure à $4,218?

L'hon. M. BENSON: Oui naturellement. Le minimum est fixé ainsi. Nous rattachons un minimum.

M. BELL (*Carleton*): Il s'agit là d'un montant dont on ne tient pas compte dans les calculs. S'agit-il réellement d'un minimum? Ne s'agit-il pas d'un montant dont vous ne tenez pas compte dans les calculs pour la présente formule?

L'hon. M. BENSON: Ce que nous faisons réellement, c'est que pour appliquer la présente formule, nous vous disons d'enlever de votre pension un montant égal à celui de la solde afférente au grade que vous détenez. Lorsque le montant de la pension que vous pouvez retirer est de moins de $4,200 pour 35 années de service vous obtiendrez ce montant.

Voici le cas d'un officier qui retire présentement, après 30 ans de service, une somme de $7,023.99 et il continuerait à la toucher en vertu de la présente proposition. Après 25 ans de service, il retire un montant de $6,775. Il continue à retirer ce montant. Voici un autre cas: Celui d'une personne qui retire un montant de $5,723. Ces cas se sont présentés. Voici le cas d'un premier maître qui après 25 ans de service retire une pension de $3,240 qui se trouve au-dessus du minimum requis; et 20 années de service se trouvent aussi au-dessus du minimum. Ainsi toute personne qui se trouve au-dessus du minimum ne sera pas touchée mais toute personne qui retire une pension se trouvant en dessous du minimum pour un certain nombre d'années de service, pour un sergent d'état-major par exemple, celui-ci retirerait ce bénéfice.

M. McCLEAVE: Est-il possible, monsieur le ministre, qu'un officier présentement au service de la fonction publique touche par exemple une pension annuelle de $5,000 en plus de son traitement de fonctionnaire?

L'hon. M. BENSON: Cela peut actuellement se produire, cela dépendra de la solde qui était touchée dans les Forces armées; mais nous voulons dire que l'on pourra, selon la formule actuelle, permettre à une personne de retirer moins que la somme actuellement disponible à son fonds de pension. Soit de la somme de $4,200 disponible pour 35 ans de service.

M. BELL (*Carleton*): Nous devrons naturellement en discuter en temps opportun et nous serons heureux de recevoir les commentaires de M. Walker à ce sujet.

M. KNOWLES: J'aimerais présenter à monsieur le ministre trois questions au sujet de l'article 9. Elles se rapportent aux questions dont nous avons discuté avec les experts mais pour lesquelles on nous a renvoyés au ministre. Puis-je dire qu'en posant ces questions il semblerait que j'admette comme «fait accompli» le principe qui découle du bill. Mais monsieur le ministre sait bien qu'il n'en est rien; mais il est aussi au courant que souvent nous devons traiter de «faits accomplis». Mes questions sont bien spécifiques; la première se réfère à l'article 9 qui comporte une stipulation décrétant qu'une personne dont les prestations en vertu du régime combiné de la pension du service public et de celui du Régime des pensions du Canada se trouvent représentées à l'âge de 65 ans un montant inférieur à celui qui lui aurait été versé avant l'âge de 65 ans, devra faire une demande pour obtenir le remboursement de cette différence. Ceci fait l'objet de ma première question et j'y reviendrai dans un moment. Mais je veux d'abord exposer les grandes lignes de mes trois questions.

Ma deuxième question a trait à la façon dont est libellé l'article qui indique que si une compensation est accordée, la date où elle sera accordée sera fixée par les Règlements.

Ma troisième question a trait au fait que les fonctionnaires qui se retirent, mettons à l'âge de 62 ans, et qui se trouvent un emploi à l'extérieur, donc qui ne profitent pas du Régime des pensions du Canada s'ils travaillent passé l'âge de 65 ans, voient leur pension réduite à l'âge de 65 ans mais ne sont pas mis au courant des montants, ce qui leur aurait permis de régulariser la pension au niveau voulu.

Maintenant, après vous avoir exposé les grandes lignes de mes trois questions, j'en reviens à la première. Pourquoi une personne devrait-elle faire une demande de compensation pour une différence dont elle n'est pas responsable? Les experts nous ont déclaré de nous en référer au Régime des pensions du Canada. Je m'y suis référé à nouveau, et j'ai découvert qu'il existait dans les articles 104, 105 et 160 des dispositions pour qu'un employé permette que les renseignements de son compte soient divulgués aux personnes qui en auraient besoin. En fait on désigne les ministères des Finances et du Revenu national. N'y aurait-il aucun moyen, en vertu du Régime des pensions du Canada, d'éviter d'avoir à faire cette demande? Nous connaissons tous des cas de personnes qui ont perdu des avantages dont elles n'avaient pas eu connaissance et on peut ignorer l'existence de cette différence en question. N'y a-t-il aucune façon d'éviter cette obligation de faire cette demande?

L'hon. M. BENSON: Ce que nous nous proposons de faire, Monsieur Knowles, c'est, lorsqu'une personne aura atteint l'âge de 65 ans et qu'elle verra sa pension du service public réduite par suite de l'application de cette formule, soit de la formule intégrée, c'est de la prévenir par écrit de cette réduction et si ce montant n'est pas compensé au titre du Régime des pensions du Canada, de lui

demander de nous en aviser immédiatement et de nous permettre sans aucun doute d'étudier les registres qui se rapportent au Régime des pensions du Canada dans son cas personnel afin que nous puissions découvrir cette réduction.

Car pour que le Gouvernement actuel assume ces opérations, cela prendrait, je le pense, en vertu du Régime des pensions du Canada, de longs délais et, il y a longtemps que je n'ai pas étudié la Loi, mais il nous faudrait obtenir un avis de la part du fonctionnaire lorsqu'il prend sa retraite et puis nous pourrions ensuite comparer chaque cas. Dans la majorité des cas, cette comparaison ne s'imposerait pas car la situation serait en ordre. On a pensé que le plus simple pour traiter cette situation était de faire savoir à la personne qui prenait sa retraite qu'elle subissait une réduction en vertu de l'application de la nouvelle formule et que c'était la raison pour laquelle sa pension était en baisse et aussi de lui faire savoir que si le Régime des pensions du Canada ne compensait pas cette différence, elle devrait en informer le Gouvernement afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour régulariser cette situation.

M. KNOWLES: Monsieur Benson, en premier lieu il s'agit d'un problème statutaire; on peut lui donner une solution suivant la méthode habituelle. On pourrait insérer un article dans le bill que nonobstant les stipulations suivantes...

M. BENSON: Faites attention; ceci consisterait à changer le fardeau de place.

M. KNOWLES: Attendez vous vous donnez la peine de notifier à un fonctionnaire que sa pension a été réduite. Vous lui demandez d'examiner l'ensemble de la situation. Des calculatrices n'ont pas la possibilité de dire à une personne à la retraite à la fois que sa pension en vertu du service public est réduite de X dollars et que les prestations en vertu du Régime des pensions du Canada qu'il reçoit sont de X dollars et naturellement celui-ci reçoit plus ou il reçoit moins. Je pense que les personnes concernées ne comprennent pas ces choses et ceci n'est pas de leur faute; peut-être parce qu'elles ne s'en sont pas occupées. Il me semble qu'un manque par la faute de la législation devrait être automatiquement compensé.

L'hon. M. BENSON: Oui, la difficulté consiste surtout en premier lieu du fait qu'il y a deux régimes de pension qui sont administrés par deux ministères différents du Gouvernement. Il n'est pas difficile aux deux ministères de s'entendre mais dans le cas de la pension pour le Québec ils sont gérés par deux gouvernements différents. La différence manquant pour certain fonctionnaires résultera de ce que le Régime des pensions du Québec ne compensera pas la différence. Car il est géré par le Gouvernement du Québec de cette façon.

Je pense qu'en faisant savoir aux personnes qui ont atteint l'âge de 65 ans que le Régime des pensions du Canada ou le plan de pension du Québec devra assumer le montant par lequel leur pension du service public est réduite les incitera à nous prévenir. Comme vous le faites remarquer, il peut se présenter des cas où ils ne nous préviendront pas. Une autre solution consisterait à étudier chaque cas de personne prenant sa retraite et à en obtenir les chiffres auprès du plan de pension du Québec mais nous ne pouvons légiférer.

M. KNOWLES: Ne faites pas des victimes des personnes qui bénéficient des prestations en vertu du Régime des pensions du Canada.

L'hon. M. BENSON: Très bien, nous devrions nous procurer un état de la part du Régime des pensions du Canada mais peut-être pourrions-nous l'obtenir aussi du Plan de pensions du Québec. Il nous resterait à comparer ces deux états et à corriger la situation. Si nous faisions ceci pour les employés de la fonction publique, nous ne refuserions pas de la faire pour toutes les autres personnes telles que celles qui sont à l'emploi du gouvernement provincial et qui sont dans la même situation et pour les personnes qui travaillent dans l'industrie.

M. KNOWLES: Vous ne réduisez pas le Fonds de pension du service public en ce qui a trait aux fonctionnaires provinciaux.

L'hon. M. BENSON: Mais on peut le réduire et. . .

M. KNOWLES: Mais ils n'ont pas le droit de s'adresser à vous pour exiger le paiement de ce solde qui leur est dû?

L'hon. M. BENSON: Non, mais ils ont le droit de demander à la province ou à leur employeur de leur rembourser ce solde.

M. KNOWLES: Monsieur le Ministre, vous sortez du sujet. C'est vous, vous du Gouvernement du Canada, qui avez passé cette législation qui a rendu possible cet écart et c'est encore vous, du Gouvernement du Canada qui avez entrepris de légiférer au sujet de cet écart.

L'hon. M. BENSON: C'est exact.

M. KNOWLES: Et vous nous demandez d'avoir grande confiance en vos calculatrices électroniques. Maintenant qu'il a entendu mon exposé, je demanderais au ministre de l'étudier.

L'hon. M. BENSON: Je l'étudierai. Je suis prêt à faire tout ce que je peux pour être équitable envers mes employés. Je n'aurai qu'à étudier les démarches à suivre et les stipulations des Statuts.

M. KNOWLES: Vous n'éprouvez pourtant pas de difficultés quand il s'agit d'avertir les gens qu'ils vous doivent un certain solde dans leur impôt sur le revenu.

M. BENSON: J'éprouve bien plus de difficultés que je n'aimerais en avoir. Je n'ai même pas encore eu le temps de faire vérifier tous les rapports encore.

M. CHATTERTON: À part les cas où les personnes continuent à travailler à 65 ans, et en assumant que le Québec ne modifiera pas ses prestations, avez-vous rencontré des cas où la pension combinée était moindre?

M. Hart Clark, Directeur des pensions et de l'assurance-sociale au ministère des Finances: Dans les exemples que nous avons calculés, les résultats n'ont pas eu le temps de se manifester, mais attendez et vous verrez dans 20 ou 30 ans d'ici. Je crois que vous pourriez trouver des circonstances où la pension serait moindre et où l'employé aurait à se prévaloir de la garantie.

M. CHATTERTON: Mais cela ne se produira que dans de rares cas dans des années d'ici?

M. CLARK: C'est exact.

M. WALKER: J'aurais une autre question. Existe-t-il une date limite pour cette réclamation?

L'hon. M. BENSON: Non, le retraité peut réclamer à n'importe quel moment.

M. KNOWLES: Ma seconde question se rapporte à. . .

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): M. Knowles, je crois que le sénateur Fergusson a une autre question à poser.

Le sénateur FERGUSSON: Quand un retraité s'aperçoit qu'il a le droit au remboursement de cet écart à l'âge de 65 ans, s'il en avertit le ministère, et que ce dernier la lui accorde, est-ce que le remboursement est rétroactif au moment où l'employé a commencé à perdre?

L'hon. M. BENSON: Oui, bien sûr.

M. KNOWLES: Un instant, s'il vous plaît, c'est là ma seconde question. Je demanderais au sénateur Fergusson de regarder la loi. Elle entre en vigueur quand l'employé prend sa retraite et le ministre nous a assuré que son effet serait toujours rétroactif à cette date. Il me semble que cela devrait se trouver dans les Statuts.

L'hon. M. BENSON: Cette réglementation est ainsi établie car on doit tenir compte des cas complexes impliquant des prestations d'invalidité ou autres semblables. Dans les cas réguliers, la rétroactivité s'appliquera à compter du moment où l'écart a commencé à exister. Il serait difficile de l'inclure dans les lois pour la bonne raison qu'il est difficile de la définir et de prévoir tous les cas. Nous donnons au Comité l'assurance que, dans les cas réguliers de retraite d'employés de la fonction publique, l'effet sera toujours rétroactif au moment où l'écart a commencé à exister.

Le sénateur FERGUSSON: Je n'ai pas réalisé que c'était là la seconde question de M. Knowles. La confusion vient de ce que M. Knowles a posé plusieurs questions depuis le début.

M. KNOWLES: Cela ne me surprend pas. Toutefois, monsieur le Ministre, j'apprécierais beaucoup que vous nous donniez cette assurance.

L'hon. M. BENSON: La seule raison qui empêche ce règlement de devenir loi, c'est qu'il est difficile de couvrir tous les cas car cela rendrait la loi excessivement complexe, étant donné qu'il existe d'autres cas que la pension volontaire, comme la pension pour invalidité et autres semblables.

M. KNOWLES: Il existe bien des cas dans les décrets gouvernementaux où il est prévu que, si vous n'effectuez pas ce qui est requis dans les délais fixés, vous n'obtenez rien. Ici, le facteur temps ne jouera pas; si une personne s'aperçoit trois ou quatre ans après avoir pris sa retraite qu'elle avait droit au remboursement d'un écart, elle pourra en obtenir le paiement rétroactif à la date de sa mise à la retraite.

L'hon. M. BENSON: C'est exact dans le cas d'une pension simple.

M. KNOWLES: Monsieur Benson, ma troisième question, nous en avons discuté au long l'autre jour et je n'ai pas besoin de reprendre mes arguments; j'aimerais toutefois obtenir vos commentaires à son sujet et savoir si vous voyez une solution au problème que je soulève.

J'accepte les arguments de messieurs Davidson et Clark au sujet de l'employé de la fonction publique à la retraite qui retourne travailler (un employé qui a pris sa retraite à 62 ans et qui retourne travailler pendant cinq ou six ans) qu'il ne devrait pas être traité différemment d'une personne qui ne retourne pas travailler. Les deux paient une cotisation annuelle qui, calculée sur la base de $5,000, se monte à 1.3 p. 100 de leur salaire annuel jusqu'à l'âge de 65 ans. Toutefois, vous avez promis aux employés de la fonction publique qu'ils ne subiront aucune perte de prestations à la suite de l'entrée en vigueur du Régime des pensions du Canada. Les employés du Ministère des Postes qui sont vos amis en particulier...

L'hon. M. BENSON: Pas en particulier...

M. KNOWLES: Avant l'entrée en vigueur du Régime des pensions du Canada, ils pouvaient accumuler 35 ans de service, prendre leur retraite et toucher leur pension pour ensuite aller travailler ailleurs sans subir de réduction de leur pension du service public à 65 ans, ce qui ne sera plus le cas. Ils ne bénéficieront pas du Régime des pensions du Canada et, en vertu des termes de certains des sous-alinéas ici, ils ne recevront pas le remboursement de l'écart. Comment expliquez-vous ce changement dans les prestations et dans les droits à vos amis les employés des Postes?

L'hon. M. BENSON: J'aimerais les expliquer à tous les employés de la fonction publique, y compris les employés du Ministère des postes. Si l'employé prend complètement sa retraite, il ne subit aucune perte, à condition qu'il la

prenne complètement et n'aille pas travailler ailleurs. Je croyais que M. Bryce avait clairement expliqué au Comité sur le Régime des pensions du Canada, et je me rappelle qu'il avait été bien clair à ce moment, que si un employé de la fonction publique prend complètement sa retraite, les prestations accumulées demeurent intactes. S'il choisit de travailler ailleurs à l'âge de 65 ans alors le Régime des pensions du Canada entre en vigueur et il se retrouve en regard de ce Régime dans la même position que tout autre Canadien. Par conséquent, il peut gagner une certaine somme d'argent sans affecter ses prestations en vertu du Régime des pensions du Canada et s'il désire consolider son crédit auprès du Régime des pensions du Canada, ce qu'il pourrait réaliser en travaillant entre 65 et 70 ans, nous ne réduisons pas le montant de ses prestations en vertu de la Loi sur la pension du service public quand il reçoit finalement les prestations en vertu du Régime des pensions du Canada, mais il ne peut percevoir l'écart de la part de la Loi sur la pension du service public pour se retrouver dans la même situation financière que s'il avait pris sa retraite complètement.

J'ai entendu les propos de M. Davidson et ceux de M. Clark et je ne vois rien d'important à ajouter.

M. KNOWLES: Vous vous rappelez vos déclarations de ce matin au sujet des forces armées. J'aperçois une brèche dans vos propos ici. Vous ne désirez certes pas vous montrer injuste envers ces gens. Je comprends ce que M. Bryce a déclaré le 15 décembre 1964 devant le Comité sur le Régime des pensions du Canada au sujet de ces gens qui veulent retourner travailler. Mais il avait auparavant déclaré, comme M. Pennell l'a fait en Chambre, qu'il n'y aurait diminution d'aucun bénéfice. Peut-être direz-vous que je joue sur les mots quand j'interprète le mot bénéfice dans le sens large du terme, mais n'est-ce pas là l'interprétation que lui donneront un bon nombre d'employés de la fonction publique qu'il n'y aura aucune diminution de leurs avantages?

L'un des avantages dont bénéficiaient ces gens jusqu'ici (et je ne parle pas de ces gens qui retournent travailler même s'ils reçoivent des pensions considérables, mais de ceux dont auxquels les pensions ne peuvent suffire et qui sont forcés de retourner travailler) était de pouvoir retourner travailler sans diminution de leur pension en vertu de la Loi sur la pension du service public, avantage dont ils ne bénéficient plus.

L'hon. M. BENSON: Je suis d'accord, mais je voudrais clarifier pour les membres du Comité la position du gouvernement concernant ce qui a été fait en pleine consultation avec le Comité consultatif sur les pensions, et cette position a été clairement détaillée au président du Conseil paritaire national dans une lettre que lui a envoyé l'ex-ministre des finances, l'hon. Walter Gordon; on n'a reçu aucune objection et la formule fut donc adoptée.

M. KNOWLES: L'un des membres du comité prétend qu'il a élevé des objections.

L'hon. M. BENSON: J'espère ne pas avoir à revenir à cette lettre de l'ex-ministre des finances que j'ai pris la peine de lire hier soir, mais la formule y est clairement exposée au président du Conseil paritaire national et elle a été acceptée.

M. KNOWLES: Je reconnais la force des arguments de M. Davidson et je suis sûr qu'il ne m'en voudra pas de dévoiler que nous en avons discuté privément, mais je ne crois pas qu'on puisse établir un parallèle entre ce problème et celui des officiers. Je crois que l'on rencontre un problème particulier ici. Suivons un principe et nous allons d'un côté, suivons-en un autre et nous allons d'un autre côté; vous, vous essayez de trouver un compromis. N'y aurait-il pas moyen d'une manière ou d'une autre de trouver une solution, même si elle ne doit être que temporaire pour quelques années, au problème de ceux qui sentent qu'ils ont une obligation dans la fonction publique? Je n'en discuterai pas plus longuement, mais je vous demanderai d'y réfléchir d'ici à notre retour en Chambre.

M. BELL (*Carleton*): Je m'intéresse beaucoup à cette question et j'aimerais suggérer au ministre et aux fonctionnaires de son ministère de réenvisager le problème de ceux qui entreront au Service civil à l'avenir. J'irais même jusqu'à conseiller au ministre d'adopter l'attitude suivante: les employés actuels de la fonction publique possèdent des droits; leur enlever ces droits, c'est manquer de bonne foi envers ce qu'ils ont accepté en raison des garanties du Parlement du Canada. Je m'aventure même à proposer au ministre de considérer un palliatif quelconque à cette situation en ce qui concerne les fonctionnaires actuellement à l'emploi du gouvernement. Il me semble que la formule proposée ressemble passablement à un bris de contrat avec ceux qui sont actuellement à l'emploi du gouvernement.

L'hon. M. BENSON: Nous ré-étudierons certainement le problème à nouveau. La position que nous avons adoptée est celle à laquelle nous sommes arrivés à cet égard en tenant compte, comme nous vous l'avons signalé, du fait que le Conseil paritaire national a toujours été tenu au courant de nos travaux. C'est la manière dont l'industrie intègre un nouveau plan; je sais que M. Knowles va répliquer que l'on ne va pas procéder à l'intégration de l'industrie, mais même les plans de pension de l'industrie sont intégrés à la Loi sur la sécurité de la vieillesse pour permettre la retraite hâtive à 60 ans. Le fond du problème, c'est que la pension sera réduite si, à 65 ans, une personne n'est pas éligible au Régime des pensions du Canada parce qu'elle a décidé de continuer à travailler. N'oublions pas que si une personne décide de continuer à travailler, c'est qu'elle gagne ainsi plus d'argent qu'elle n'en recevrait du Régime des pensions du Canada.

M. KNOWLES: Une personne peut travailler par nécessité.

M. BELL (*Carleton*): C'est souvent le cas aujourd'hui.

L'hon. M. BENSON: A l'avenir, le Régime des pensions du Canada, entre autres avantages, se maintiendra au niveau des salaires.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je crois que nous devrions discuter ce point.

L'hon. M. BENSON: C'est un bénéfice additionnnel pour les employés de la fonction publique car, lorsqu'ils seront couverts par le Régime des pensions du Canada, ils auront une partie de leur pension régie par un indice qui montera à l'avenir.

M. KNOWLES: Pourquoi ne pas faire la même chose avec les deux plans de pension?

L'hon. M. BENSON: Ce serait trop dispendieux.

M. CHATTERTON: La définition de l'invalidité dans le Régime des pensions du Canada est assez différente de celle dans la Loi sur la pension du service public. Serait-il possible qu'une personne qui reçoit une pension d'invalide en vertu du Régime des pensions du Canada continue à travailler en vertu de la Loi sur la pension du service public?

M. CLARK: L'inverse pourrait être aussi vrai: une personne pourrait se qualifier en certaines circonstances en vertu du Régime des pensions du Canada et non en vertu de notre plan de pension, bien que je crois qu'une personne aura plus de chances de se qualifier en vertu de la Loi sur la pension du service public qu'en vertu du Régime des pensions du Canada.

L'hon. M. BENSON: Je crois que c'est le cas, en effet.

M. KNOWLES: Existe-t-il des dispositions permettant de verser l'écart dans le cas que vous venez de nous exposer?

M. CLARK: En cas d'invalidité, si une personne ne rencontre pas les exigences du Régime des pensions du Canada, on versera pleines prestations sur une base de 2. p. 100.

L'hon. M. BENSON: Oui.

M. CLARK: Jusqu'à ce que la pension de retraite devienne payable aux termes du Régime de pensions du Canada.

M. BELL (*Carleton*): J'aimerais que le ministre me fournisse un éclaircissement au sujet de deux autres questions de principe. La première a trait à l'immobilisation des cotisations aux termes de l'article 11. J'aimerais demander au ministre de bien vouloir examiner de nouveau cette disposition. Je pense qu'actuellement on s'inquiète beaucoup dans la fonction publique au sujet des dispositions de cet article. J'aimerais que le ministre ainsi que ses collaborateurs étudient de nouveau la question.

L'hon. M. BENSON: Nous examinerons les témoignages qui ont été déposés. Personnellement, je suis un partisan de la pension immobilisée. Voici l'une des difficultés auxquelles les personnes à leur retraite sont aux prises dans notre pays: pendant quelque temps elles souscrivent à un régime de pensions; lorsqu'elles quittent leur emploi, elles reçoivent un remboursement de leurs cotisations. Elles se trouvent un autre emploi et lorsqu'elles le quittent cet autre emploi elles reçoivent le remboursement des cotisations qu'elles ont versées pendant la période de cet emploi. Lorsqu'elles atteignent l'âge de 65 ans, il ne leur reste plus aucune source de revenus.

La réserve apportée à l'article 11 comporte un grand avantage. Il ne s'agit pas d'une réserve bien rigoureuse. Elle vise les personnes âgées de 45 ans et comptant à leur crédit dix ans de service. Elle se rapporte aux cotisations futures. Quiconque occupe un emploi dans la fonction publique jusqu'à l'âge de 45 ans et compte 10 années de service dans la fonction publique accumule un fonds de pension qui lui est dû. Il est à son avantage qu'il n'ait pas le droit de le retirer. C'est la seule façon qui permette d'établir, au Canada, des pensions vraiment transférables, qu'une personne puisse accumuler une pension tout au cours de son existence active et, par conséquent, avoir droit à une pension fondée sur le nombre d'années de service et le montant global de ses gains.

M. BELL(*Carleton*): Je suis d'accord s'il s'agit d'un régime précurseur à un véritable régime de pensions transférables et si nous pouvons examiner les autres lois que le ministre envisage et si nous tentons de nous occuper efficacement de la tranférabilité sur le plan fédéral et de l'intégrer aux régimes provinciaux de pensions...

L'hon. BENSON: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): ...transférables. La question d'assurer l'intégration à ce stade, avant que le régime ne soit établi, me préoccupe vraiment.

L'hon. M. BENSON: Dans la présente loi, la disposition deviendra en vigueur à une date que fixera le gouverneur en conseil. Nous n'avons pas précisé la date afin que lorsque l'autre loi aura été adoptée, nous puissions adopter cet article de sorte que les deux entreront en vigueur simultanément.

M. BELL (*Carleton*): Le ministre s'engagera-t-il auprès des membres du comité à ne pas le proclamer tant que nous n'aurons pas cette loi?

L'hon. M. BENSON: C'est le but visé. J'en fais la promesse, mais je ne puis engager les gouvernements qui suivront. Toutefois, pourquoi parler de gouvernements futurs. Nous espérons qu'au cours de la présente session, nous adopterons la loi sur le régime de pension afin d'en assurer la transférabilité.

M. KNOWLES: Le ministre nous a promis que cela se fera bientôt; on nous a promis que ce sera avant les vacances.

L'hon. M. BENSON: Avant le congé?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Cela tient en grande partie aux députés.

M. CHATTERTON: Se présente-t-il certains cas où la valeur du remboursement comptant en dollars vaut plus que la valeur actuelle de la pension en espèces?

M. CLARK: Par rapport à l'âge de 45 ans? C'est ce que vous voulez dire?

M. CHATTERTON: Oui.

M. CLARK: Sous réserve de la confirmation par nos actuaires du Département des assurances, je serais porté à croire que le remboursement des cotisations à cet âge sera invariablement moindre que la valeur actuelle, y compris les prestations au survivant, les prestations d'invalidité futures.

M. CHATTERTON: Peut-être que l'autre M. Clarke pourrait me dire s'il y a un cas où la valeur actuelle, en dollars, du remboursement des cotisations vaut plus que la valeur actuelle en dollars, y compris les prestations versées au survivant, de la pension à jouissance différée reçue à cet âge.

M. E. E. Clarke, Actuaire en chef, Département des Assurances: J'imagine que cela ne se produit pas dans un cas ordinaire. Si la personne est entrée dans la fonction publique à l'âge de 16 ans et a obtenu un remboursement de ses cotisations après une période de cinq ans de service, il peut arriver, évidemment, que le coût de la prestation de la pension à jouissance différée se rapproche du montant du remboursement des cotisations. Et voici pourquoi les personnes en bas âge paient des primes peu élevées étant donné que les prestations ne leur seront pas versées avant une longue période de temps. Je crois que dans 99 ou même dans 99.9 p. 100 des cas, la valeur de la prestation de pension à jouissance différée est de beaucoup supérieure au montant d'un remboursement de cotisations.

M. KNOWLES: Il faudrait établir un bureau de renseignements au public qui fournirait des explications sur les rapports entre les divers régimes de pensions, où ces dispositions visant l'immobilisation des cotisations cadreraient avec le régime que nous tentons actuellement de mettre sur pied. Il me semble qu'un bon nombre des plaintes que nous recevons découlent de certaines confusions. Il faudrait renseigner le public à ce sujet.

L'hon. M. BENSON: Je partage votre avis. Nous avons l'intention de publier un bulletin qui expliquera la question dans le détail. Certaines personnes croient que nous prendrons possession des prestations de pension auxquelles elles ont droit actuellement et que nous les immobiliserons. Cette disposition ne s'applique qu'aux cotisations futures et à l'immobilisation des cotisations jusqu'à l'âge de 45 ans. En réponse à votre question, permettez-moi de vous dire, nous tenterons de renseigner les employés relevant de la Commission du service civil afin de nous assurer qu'ils comprennent exactement ce dont il s'agit.

M. KNOWLES: Je veux dire que non seulement nous leur expliquerons qu'on ne leur enlève aucune cotisation, mais comment le tout s'harmonise avec tous les efforts qui se font pour établir un régime de pensions solide.

L'hon. M. BENSON: Un régime de pensions solide dans le pays.

M. BELL (*Carleton*): L'autre point se rapporte à une question qui a été débattue avec M. Davidson. Même son style convaincant habituel n'a pas réussi à me convaincre. De façon générale, dans tout le bill, les pouvoirs qui étaient autrefois confiés au Conseil du Trésor seront, aux termes de la présente loi, attribués à un ministre, soit au ministre des Finances, soit au ministre de la Défense nationale, selon le cas. Je me demande si cette mesure n'entraînerait pas un manque d'uniformité dans l'administration

et ne soulèverait pas des difficultés de temps à autre. Il me semble que l'examen de ces cas par les fonctionnaires du Conseil du Trésor et finalement par trois ministres ou par un tel quorum du Conseil du Trésor serait très salutaire. Je me demande si le ministre voudrait expliquer pourquoi le gouvernement a apporté cette modification spéciale et s'il insiste à ce sujet, croit-il qu'on insérerait une clause générale selon laquelle une personne qui serait dissatisfaite de la décision ministérielle pourrait obtenir le droit d'en appeler au Conseil du Trésor?

L'hon. M. BENSON: Certainement, je suis prêt à examiner le dernier point qu'a soulevé M. Bell. Toutefois, j'aimerais à ajouter que l'idée de confier au ministre des Finances la tâche de prendre les décisions concorde avec les principes de la Commission Glassco, selon lesquels le ministre devrait prendre les décisions administratives et le Conseil du Trésor ne devrait pas être chargé de prendre des décisions spéciales. Selon ma propre expérience, je tiens à vous dire qu'en définitive c'est le ministre des Finances qui arrête les décisions. Le Conseil du Trésor reçoit les recommandations au sujet des cas à l'étude, alors que plusieurs ministres ne sont pas au courant de l'état de la question. La recommandation est formulée et il ne vient à l'esprit aucun cas où elle n'a pas été acceptée. J'espère qu'une bonne décision sera prise et je suis certain qu'elle le sera—que le ministre des Finances prendra une décision équitable dans ces cas. Je suis prêt à étudier la possibilité d'adopter certaines dispositions en vertu desquelles il serait permis d'interjeter appel.

M. BELL (*Carleton*): Je vous en saurais infiniment gré. Étant donné mon expérience dans l'étude des cas de pensions au ministère des Finances, je m'inquiète du fait qu'il n'y ait pas de juridiction d'appel.

(*Texte*)

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur le ministre, avant que vous ne quittiez la séance, j'aimerais attirer votre attention sur la version française du Bill-193. Il a pour titre *Loi sur la pension du service public,* expression qui n'est guère agréable à l'oreille. En effet, en français, il faut dire «fonction publique». En français, l'expression «service public» est aussi mauvaise que l'expression «public function» en anglais. Serait-il possible de donner un nouveau titre à la version française du Bill C-193, ce qui corrigerait le titre et permettrait de remplacer dans le texte du Bill toutes les expressions «service public» par «fonction publique».

Je fais cette remarque aux membres du comité. Ceux qui sont au courant de ces questions conviendront que nous ne devrions pas continuer d'employer cette expression. Nous remercions les journaux de nous avoir signalé cette erreur.

(*Traduction*)

L'hon. BENSON: La proposition est tout à fait acceptable, pourvu que nous puissions trouver un moyen d'y donner suite, qui soit conforme à la procédure.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Je vous remercie infiniment, monsieur le ministre.

Nous sommes saisis d'un exposé qui vient de nous être remis. Nous le tenons de la Commission du service civil. Il fait suite à un appel téléphonique reçu hier de M. Carson, commissaire en chef de la Commission du service civil, au cours duquel il exprimait le désir de se présenter devant notre Comité ce matin, au sujet du Bill C-193. G. A. Blackburn, directeur général de la direction des besoins en personnel de la même Commission, accompagne M. Carson.

M. J. J. Carson, président, Commission du service civil: Monsieur le président, je tiens à préciser aux membres du comité que la Commission du service civil reconnaît que du point de vue statutaire, l'étude des pensions n'entre dans aucune de ses attributions; mais si le comité songe à apporter certaines modifications au bill projeté, elle aimerait appeler l'attention des membres du comité sur un endroit où elle a le sentiment que les dispositions pourraient entraver la tâche d'assurer un personnel compétent. Il s'agit d'un vieux problème qui se présente dans les toutes grandes organisations où les dispositions de retraite sont rigides au point qu'elles empêchent d'offrir des pensions de retraite intéressantes aux personnes qui, sans qu'il en soit de leur faute, deviennent incapables mentalement ou physiquement d'accomplir certains aspects de leur emploi. Cette situation peut découler des changements survenus dans la technologie ou dans l'organisation et des divers phénomènes de sénescence qui se produisent chez les gens. Je ne parle pas de personnes invalides selon le sens que donne à ce mot la définition de l'expression «invalidité» dans la présente loi, qui est une définition médicale plutôt rigide, mais bien des fonctionnaires qui, sans qu'ils n'y soient pour rien, sont incapables de répondre à toutes les exigences de leur emploi et que, étant donné que les dispositions relatives à la pension imposent une réduction actuarielle de la pension, le ministère doit très souvent garder à son service ce qui, à notre point de vue, n'est pas la meilleure façon d'utiliser la main-d'œuvre ou de maintenir un bon moral dans la fonction publique. C'est tout ce que je désirais vous dire.

(*Texte*)

M. CARON: Il n'en est pas question dans la loi actuellement?

(*Traduction*)

M. CARSON: Non. Les modifications qu'on se propose d'apporter ne renferment aucune disposition visant cette possibilité.

(*Texte*)

M. CARON: Vous prétendez qu'il y a deux sortes d'invalidité: celle que les médecins peuvent déceler d'une façon assez précise et celle qui est difficile de déterminer mais que les fonctionnaires de la Commission du service connaissent. Ils peuvent se rendre compte quand une personne est atteinte physiquement ou mentalement sans être vraiment ou complètement incapable de remplir ses fonctions.

(*Traduction*)

M. CARSON: Ce phénomène se présente de diverses façons; il arrive très souvent que tout simplement la personne ne soit pas capable de faire face à la nature de ses fonctions qui change sans cesse. La technologie la dépasse et, pour une raison ou pour une autre, et vu son âge, elle n'est en mesure de recevoir une nouvelle formation.

(*Texte*)

M. CARON: Du point de vue médical, est-il possible de prévoir ou d'observer cet état?

(*Traduction*)

M. CARSON: Non, pas nécessairement. Les expériences dans ce domaine ne se sont pas révélées trop heureuses jusqu'ici. Évidemment, les médecins se fondent sur les définitions de l'invalidité, telles qu'ils les entendent. La personne n'est pas invalide dans le sens qu'elle ne peut pas vivre sa vie mais dans le sens

qu'elle vieillit à un rythme trop accéléré pour pouvoir répondre aux exigences de son emploi ou encore qu'elle ne peut remplir ses fonctions efficacement parce qu'elle entend dur, que sa vue faiblit ou à cause de bien d'autres raisons.

(*Texte*)

M. CARON: Est-il survenu très souvent des cas semblables à ceux-ci, ou sont-ils exceptionnels?

(*Traduction*)

M. CARSON: Non, pas beaucoup, mais nous en avons vu ici et là dans les ministères, et chaque fois qu'il en survient, c'est une véritable cause de soucis.

M. BELL (*Carleton*): Je me demande, Monsieur Carson, si vous pourriez me dire si ces instances, en faveur des deux modifications proposées, ont été faites antérieurement au Conseil du Trésor, et s'il y a lieu de croire qu'elles ont été repoussées.

M. CARSON: Pas au Conseil du Trésor, mais au ministre des Finances.

M. BELL (*Carleton*): Mais le ministre des Finances ne les a pas adoptées?

M. CARSON: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): Quelles raisons a-t-on fait valoir devant vous pour qu'on ne les adopte pas?

M. CARSON: Je ne connais pas ces raisons. Je crois qu'il est probable que le ministère des Finances a cru qu'il avait bien assez de travail à faire dans les revisions et que notre proposition occupait dans l'ordre de priorité une importance moindre que tout le reste. Mais je crois que le Conseil du Trésor ou le ministère des Finances pourrait vous répondre là-dessus.

M. BELL (*Carleton*): Est-ce vous qui avez proposé que ces modifications soient apportées seulement à la loi sur la pension du service public? Croyez-vous qu'il y aurait lieu de les inclure dans la loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada et la loi sur la pension spéciale du service diplomatique?

M. CARSON: Nous avons l'impression que l'on a mieux prévu ces cas dans ces bills que ne l'a fait la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): Savez-vous quelles sont les dispositions actuelles dans ces bills?

M. CARSON: Non, je regrette d'avoir à dire que je n'en suis pas au courant. Vous comprendrez que nous nous préoccupons de la fonction publique comme telle, et non pas de ceux que visent ces autres lois.

M. BELL (*Carleton*): Vous vous occupez de certains qui tombent sous le coup de la loi sur la pension spéciale du service diplomatique?

M. CARSON: Pas s'ils sont fonctionnaires. Je présume que s'ils sont fonctionnaires ils tombent sous le coup de la loi sur la pension du service public.

M. WALKER (*député*): Monsieur Carson, la question qui me vient immédiatement à l'esprit est: Qui décide à propos de cette définition élargie de «l'invalidité» dont vous parlez? Je présume que c'était plutôt facile avant; un médecin, si vous voulez, aurait pu le faire. Mais sous ce nouvel aspect, s'agit-il d'ivresse, ou de simple incapacité ou d'incompatibilité? Ce sont choses assez difficiles à définir. Le nœud de la question est: Quelles sont les personnes qui auront a dire que James Walker travaillant dans un certain ministère, en

raison d'une tension émotive au travail, a fait preuve d'incompatibilité d'humeur, et l'incompatibilité d'humeur n'est pas une bonne chose. Cette homme mène à la ruine le ministère en question». Qui prend cette décision?

M. CARSON: Nous avons proposé une alternative à l'examen du comité. Je ne crois pas que vous ayez besoin d'en accepter les deux côtés. L'une serait d'élargir la définition de «l'invalidité». Ce point pourrait encore être soumis au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, qui prend de telles décisions à propos d'une plus large interprétation de l'expression «invalidité». Ou, selon l'autre aspect de l'alternative, le Conseil du trésor pourrait prendre l'initiative d'une proposition visant un arrangement spécial de pension. L'un ou l'autre des aspects de l'alternative pourrait aider grandement à résoudre un problème de ce genre.

M. WALKER, (*député*): Oui définit actuellement l'expression «invalidité»? Qui actuellement prend les décisions dans les cas d'invalidité? Procède-t-on d'après le règlement ou la coutume?

M. CARSON: Je crois savoir que c'est le Service de santé des fonctionnaires fédéraux du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social qui s'en occupe.

M. WALKER, (*député*): Je crois qu'il n'y a rien d'écrit dans la loi qui comprendrait la perte d'un bras, de la tête ou d'une jambe?

M. CARSON: Il y a une définition dans la loi principale qui a été modifiée.

M. WALKER (*député*): Ainsi vous recherchez un élargissement de la définition du mot «invalidité».

M. CHATTERTON: A-t-on prévu, Monsieur Carson, qu'une telle personne, à la faveur de l'élargissement de la définition, recevrait une pension qui serait la même que celle qu'elle recevrait aux termes de l'article 2(d) de la loi sur la pension du service public?

M. CARSON: Je le crois, Monsieur Chatterton. Nous nous occupons de régler ce problème de la réduction actuarielle qui survient et de permettre à un particulier de prendre sa pension aussitôt que ce genre de situation le recommande.

M. CHATTERTON: Il y a un nouvel élément, et c'est le Régime de pensions du Canada. Si un homme est dégagé de ses obligations dans ces circonstances, vraisemblablement il ne pourra pas obtenir un autre emploi. Il ne serait peut-être pas admissible du point de vue invalidité, selon les termes du Régime de pensions du Canada d'après cette définition élargie, et il serait peut-être privé alors de payer des cotisations au Régime de pensions du Canada et par là même de se gagner une pension à la faveur de cette loi. Voilà un point qu'il ne faut pas perdre de vue.

M. CARSON: J'admets volontiers le point que vous soulevez. Je pourrais faire valoir que les personnes dont je parle ne seraient pas nécessairement inemployables dans un autre genre de situation, mais, même à cela, le choix de les maintenir sur la liste du personnel pour en arriver à l'objectif que vous recherchez ici, je crois que cela est simplement très démoralisant pour le reste du personnel et, en de nombreux cas, pour les personnes elles-mêmes.

M. CHATTERTON: Diriez-vous que la plupart des gens de cette catégorie sont des employés assez âgés?

M. CARSON: Je ne dirais pas «assez âgés». Je voudrais être extrêmement prudent.

M. CHATTERTON: Est-ce qu'ils sont en train de vieillir?

M. CARSON: A n'importe quel moment après 50 ans, nous faisons face à ce genre de situation.

Le sénateur O'Leary (*Antigonish-Guysborough*): Vous venez de parler d'une question à laquelle je pensais à propos du mode d'application de la décision, mais j'ai simplement une autre question à poser, dont la réponse est simple. Cette personne, alors à la retraite, serait-elle empêchée de présenter plus tard une demande d'emploi pour un poste de moindre importance, ou y aurait-il empêchement à ce que son cas soit mis à l'étude?

M. CARSON: Pas le moins du monde.

M. KNOWLES: Monsieur le président, puis-je vous parler d'un problème qui retient mon attention. Peut-être ne l'ai-je pas compris simplement. N'auriez-vous pas encore à régler le problème de décider, à titre personnel, ce qu'il serait juste de faire à l'égard de l'un de ces cas de dérangement émotif dits des «Jim Walkers»?

M. WALKER (*député*): Cela figurera-t-il au dossier, monsieur le président?

M. KNOWLES: Vous l'y avez mis vous-même! C'est bien. Disons qu'il y a le cas d'une personne âgée de 52 ans, et que vous ayez le droit de la faire mettre à la retraite tôt. Je ne sais pas à la faveur de quelle pension et je ne sais pas quel genre de pension vous avez à l'esprit, mais sûrement elle recevrait moins que son traitement. N'y aurait-il pas toujours le problème de décider si, tout en étant généreux à son endroit, vous devez la garder au lieu de la mettre à la pension? Avez-vous résolu le problème dans ce sens?

M. CARSON: Il y a toujours cette façon humanitaire d'exercer son jugement. Je crois que ceux d'entre vous qui avez encore plus d'expérience que moi dans la fonction publique ont connu ces pressions qui sont toujours présentes en faveur du maintien de l'individu, et je m'attendrais que si l'on peut trouver un emploi éventuel, c'est toujours la meilleure ligne de conduite à suivre. Mais il survient des situations où cette proposition est presque sans espoir. La personne serait beaucoup mieux chez elle au lieu d'être une source d'embarras et de difficultés pour elle-même et son employeur. La question d'essayer de réorganiser l'emploi ou de modifier l'entourage du travail—ces choses sont toujours faites et, j'espère, continueront toujours de l'être, mais il existe certaines situations où il n'y a pas de solution valable; néanmoins, nous devons faire face au fait que le seul choix serait d'offrir une pension réduite selon un mode actuariel et, dans ces circonstances, on ne pourrait s'attendre que la personne choisisse de prendre sa pension de retraite. Je croirais que tout ministère réfléchi ou intéressé n'essaierait pas de hâter le moment d'une retraite prématurée à moins qu'il n'y ait quelque arrangement satisfaisant à prendre quant aux conditions de pension offertes.

M. KNOWLES: Vous parlez de la situation actuelle en fonction d'une pension réduite selon un mode actuariel. Qu'avez-vous à l'esprit dans cette proposition?

M. CARSON: Je ne sais pas quelle serait la meilleure façon de la décrire. Ce serait, disons, une pension moyenne, une qui équivaudrait à celle que l'individu aurait reçue si l'employeur avait continué de payer ses cotisations. Je ne crois pas que vous puissiez compter que l'employeur compensera pour l'équivalent des cotisations de l'employé aussi bien.

M. KNOWLES: Vous voulez dire pour le reste de la période normale de travail?

M. CARSON: Oui; nous proposons en réalité que la même pension soit accordée à l'employé invalide.

M. CHATTERTON: Quelqu'un peut-il nous dire quelle serait la méthode vis-à-vis d'une pension d'invalidité aux termes de la loi sur la pension du service public?

M. CARSON: Je me demande si Monsieur Clark aimerait répondre à cette question?

M. CLARK: Du moment qu'il compte cinq années de service, il a droit à une pension et il peut la recevoir s'il est reconnu comme invalide.

M. CHATTERTON: Quelle est la méthode?

M. CLARK: Deux pour cent de son traitement moyen pendant une moyenne de six ans multiplié par le nombre d'années de service. En d'autres mots, s'il avait cinq ans de service il pourrait obtenir dix pour cent de son traitement moyen réparti sur ces cinq ans, et s'il avait dix ans de service, il pourrait obtenir 20 pour cent de son salaire moyen réparti sur six ans.

M. CHATTERTON: Vous voyez, monsieur le président, j'avais l'impression qu'il existait une méthode différente de prendre sa pension lorsqu'il s'agissait d'un cas de mauvaise santé, mais il n'y en a pas. La personne que décrit ici Monsieur Carson ne serait pas mieux lotie qu'elle ne le serait si elle s'était retirée pour cause d'invalidité selon l'article 2.

M. CARSON: Oui, mais la difficulté est que nous ne pouvons lui faire prendre sa retraite comme si elle était totalement invalide.

M. CHATTERTON: Ainsi, il y aurait une méthode différente?

M. CARSON: Non pas une méthode différente, mais une définition plus large du mot «invalidité».

Mme WADDS: Monsieur Carson, j'ai pu constater que la définition du terme «invalidité» s'était élargie au cours des dernières années, surtout en raison de l'interprétation que les médecins donnent aux invalidités. Nous semblons devoir faire face à un nombre croissant d'invalidités. Avez-vous constaté la même chose?

M. CARSON: Non lorsqu'elles sont portées par écrit dans la loi.

Mme WADDS: Vous ne trouvez pas que l'expression «invalidité» reçoit maintenant une vaste interprétation?

M. CARSON: Je crois qu'on en a accepté une interprétation plus vaste, mais je ne pense pas que le cas ait été tel aux termes des paramètres à l'intérieur desquels le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social croit qu'elle joue.

M. KNOWLES: Non aux termes de la loi sur les invalides.

M. MCCLEAVE: Monsieur le président, je me demande si M. Carson pourrait dire dans quelle mesure est réalisable la coutume actuelle dans la situation présente.

M. CARSON: Monsieur le président, je ne voudrais pas trop exagérer la présente situation. La fonction publique y fait face d'une façon ou d'une autre. Il nous est très difficile de vous donner une idée exacte du nombre des personnes qui figurent actuellement sur les listes du personnel et qui néanmoins sont absolument incapables d'être utiles. On les rencontre d'une extrémité à l'autre du Canada. Je n'en connais aucunement leur nombre. Lorsque les cas sont portés à mon attention, un ministère y réfère habituellement en disant: «Ne vous serait-il pas possible de placer cet individu ailleurs dans la fonction publique, car il est devenu l'objet d'une proposition sans espoir à l'intérieur du ministère?»

M. McCLEAVE: Peut-être pourrais-je faire remarquer que la Commission du service civil a pris une mesure plutôt exceptionnelle en se référant directement à ce comité, après avoir essuyé un refus auprès du ministre des Finances. Hier, la majorité d'entre nous a été intriguée lorsqu'elle en a eu connaissance, car cette situation ne nous est pas familière. Il est manifeste que des motifs prépondérants et impérieux sont à l'origine de votre présence ici, M. Carson. Vous devez pouvoir nous expliquer la raison de votre présence parmi nous.

M. CARSON: M. le président, ma présence est peut-être essentiellement motivée par le désir de bien faire comprendre au comité qu'il y a une commission indépendante.

M. McCLEAVE: Maintenant que vous avez fait votre mise au point, pouvez-vous nous donner une idée plus exacte de ce que vous entendez lorsque vous parlez de la gravité du problème?

M. CARSON: Lorsqu'il s'agit d'administrer judicieusement les affaires d'un ministère, un seul de ces cas suffit à créer un problème sérieux. Durant mon bref mandat de président de la Commission, j'ai du examiner au moins un cas par mois, alors que la situation ne laissait aucun choix au ministère. Il arrive que l'invalidité d'un employé ne soit pas d'un degré qui nécessite l'attestation du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social toutefois, son nom continue à figurer sur la liste du personnel sans raison apparente. Cependant, il y figure et comme la pension offerte présente peu d'intérêt, ni l'individu ni le ministère ne veut changer cet état de choses.

M. McCLEAVE: Cela se chiffre à quelque douze cas par an?

M. CARSON: Ce sont, je crois, ceux dont j'ai connaissance.

M. McCLEAVE: Pensez-vous que le problème ira en s'aggravant, étant donné que la mode au service public est d'avoir recours de plus en plus à des calculatrices et à de nouvelles techniques.

M. CARSON: C'est exact.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Je vais poser une question. Actuellement, n'est-il pas de règle que la catégorie d'employés dont vous venez de parler ne bénéficie pas d'avancement ou bien est frappée de rétrogradation, étant donné que vous ne disposez pas de règlements établis autres que ceux auxquels vous avez recours maintenant. N'est-ce pas là ce que vous avancez?

M. CARSON: En effet, c'est une solution qui est aussi en usage. Dans bien des cas, la rétrogradation de l'employé est une solution judicieuse; dans d'autres cas, c'est une solution pour laquelle l'employé lui-même opterait. Cependant, je puis vous assurer qu'il y a bien des cas où elle ne peut être appliquée, car le fait de rétrogarder quelqu'un détruit sa personnalité encore plus rapidement.

M. BELL (*Carleton*): M. Carson n'a peut-être résolu en moyenne qu'un cas par mois, mais je puis l'assurer que j'en ai bien davantage à mon actif. J'examine ce genre de cas assez régulièrement.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Si le comité n'y voit pas d'objection, je dirai que cette question me préoccupe beaucoup, car il y a des cas pour lesquels M. Bell, moi-même et d'autres personnes avons été souvent accusés de pratiquer le favoritisme; ce qui, bien entendu, est faux. Nous passons la majeure partie de notre temps à recevoir un grand nombre de ces personnes qui se plaignent de ne

pas avoir eu d'avancement ou encore d'avoir été rétrogradées; or, nous constatons souvent qu'au sein du ministère ou de la Commission, il règne le sentiment que ces personnes ne donnent pas satisfaction. Néanmoins, ça n'est pas une réponse satisfaisante, elle laisse prévoir bien des ennuis à tous les échelons du ministère. C'est là un sujet qui, à mon avis, devrait faire l'objet d'une étude par le comité et par la Commission.

M. CARSON: Merci, M. le président.

Le sénateur FERGUSSON: Comme j'ai occupé un poste dans deux services régionaux assez importants des ministères fédéraux, dont j'ai aussi eu la direction, je sais que cela pose un grand problème. J'ignore quelle en est l'ampleur, mais je sais qu'il s'est posé dans des bureaux placés sous ma responsabilité. Je me rends compte que les propositions avancées par la Commission du service civil entraîneront probablement un fonctionnement plus efficace des ministères intéressés, et je sais que c'est là l'objectif auquel la Commission vise, mais je voudrais savoir si M.Carson a quelque idée quant à savoir si les modifications qu'il a proposées seront bien accueillies par les employés éventuellement impliqués.

M. CARSON: M. le président, je crois que c'est une variante. Il y a beaucoup d'employés qui ont fait savoir qu'ils préféreraient quitter leur emploi s'ils pouvaient obtenir une pension en quelque sorte acceptable.

Le sénateur FERGUSSON: Je suis aussi de cet avis et je voudrais savoir si vous en convenez.

M. CARSON: Il y aura des cas où il faudra prodiguer un peu d'encouragement et user de persuasion, mais votre tâche est d'autant plus facile lorsque vous avez une proposition raisonnable à faire.

Le sénateur FERGUSSON: Oui, si vous avez quelque chose à offrir. Je vous remercie.

M. WALKER: M. Carson, y a-t-il actuellement au service civil une personne, un chef de division ou autre, qui puisse congédier un employé pour incompétence ou parce qu'elle est frappée d'invalidité selon vos propres termes lorsque vous parlez d'élargir la définition de ce terme. Le service civil congédie-t-il un employé pour ces raisons?

M. CARSON: Oui, mais vous comprendrez qu'il y a possibilité de faire appel.

M. WALKER: Oui, je comprends.

M. CARSON: Bien entendu, cela prévient fréquemment les congédiements. Je crois que notre rapport de cette année traite de je ne sais combien de cas, excusez-moi je n'en sais pas le nombre sur le bout des doigts, mais il est assez minime. Il y en a quelques centaines sur un total de 140,000, c'est peu. Vous savez, il est très difficile pour un ministère de prouver vraiment l'incompétence d'un employé devant un conseil d'appel, de sorte que très peu de cas sont jugés.

M. WALKER: En tant qu'organisme indépendant, pourquoi hésitez-vous à avoir recours à cette procédure davantage? Le secteur privé s'en sert constamment et notez bien que dans ces cas-là, il y a des syndicats qui plaident la cause des employés congédiés.

M. CARSON: Il est bien entendu que la Commission n'emploie pas les fonctionnaires. Nous sommes là pour sauvegarder leurs intérêts et ceux du ministère intéressé. C'est le ministère qui doit prendre l'initiative de recomman-

der le renvoi d'un employé pour incompétence, nous décidons alors de l'appel. D'après la dernière analyse, je crois que c'est le gouverneur en conseil qui doit approuver le congédiement.

M. WALKER: Mais ne pensez-vous pas que vous disposez d'une arme inutilisée qui accomplirait ce que justement vous demandez?

M. CARSON: Non, pas dans les cas que j'ai mentionnés.

M. WALKER: Dans de tels cas, il ne servirait à rien d'en appeler.

M. CARSON: Pas du tout. D'ailleurs, ce serait injuste de les congédier sous prétexte qu'ils sont incompétents, étant donné que très souvent, leur compétence diminue graduellement. Ce n'est pas de leur faute.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser, Monsieur Knowles?

M. KNOWLES: Je voudrais revenir à une question qui a été posée auparavant. Vous avez indiqué, monsieur Carson, que vous n'aviez pas de chiffre exact?

M. CARSON: Nous nous contenterions des dispositions actuelles concernant l'invalidité.

M. KNOWLES: Mais de ce montant seulement, je croyais que vous proposiez quelque chose d'intermédiaire.

M. CARSON: Non, je crois que nous nous contenterions des dispositions actuelles relatives à l'invalidité.

M. KNOWLES: Autrement dit, une personne qui se retirerait actuellement au bout de dix ans de service obtiendrait une pension équivalant à 20 p. 100 du plein montant?

M. CARSON: D'ordinaire, les employés dont il est question comptent plus de dix ans de service. Il s'agit plutôt de 20 et 25 ans.

M. KNOWLES: Exigeriez-vous un certain nombre d'années de service avant l'entrée en vigueur des dispositions?

M. CARSON: Non, nous conseillerions au comité d'adopter la formule d'invalidité afin de donner une plus grande interprétation à cette formule. Si cela ne vous convient pas, nous vous recommandons de permettre alors au Conseil du Trésor d'établir équitablement le montant de la pension de l'employé selon les circonstances.

M. KNOWLES: Si nous procédions de la sorte pour ce genre d'invalidité, on nous demanderait bientôt de faire de même pour d'autres sortes d'invalidités, n'est-ce pas?

M. CARSON: Je voudrais, bien entendu, que cela s'applique à toutes les sortes d'incapacité professionnelle et non pas seulement en cas d'incapacité physique ou mentale.

M. KNOWLES: Cela s'appliquerait-il aussi aux députés?

M. CARSON: Je ne crois pas que le cas se soit jamais présenté, monsieur Knowles.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Madame Wadds?

Mme WADDS: Puis-je poser la même question en ce qui a trait aux années de service d'un employé? Y a-t-il une limite? Est-ce qu'il y a un plafond actuellement?

M. CARSON: Nous ne faisons pas de recommandations précises à ce sujet. Certes, s'il importait d'apporter des modifications au moment opportun et si cela s'appliquait dans le cas des employés âgés de plus de 45 ans, nous pourrions le faire.

M. MCCLEAVE: Monsieur le président, pourrions-nous connaître l'opinion de M. Davidson à ce sujet?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Davidson pourrait être appelé, mais je pense que cette tâche devrait incomber au ministre.

M. George J. D. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor: Je crois qu'une proposition à cet effet a été incluse dans une lettre que l'ex-président de la Commission du service civil, M. MacNeill, a remise au ministre des Finances, il y a peut-être un an, un an et demi. J'enchaînerais en disant que si une disposition de ce genre ne figure pas dans le bill actuel, ce n'est pas attribuable à un désaccord quelconque quant à la validité du motif qui a incité la Commission à présenter cette proposition. Néanmoins, c'est un problème assez complexe qui a des répercussions en ce qui concerne les mesures à l'égard des personnes entrant dans cette catégorie et qui influe sur d'autres régimes au même titre que le régime de la pension de retraite du service public. Il a une portée, par exemple, sur le régime de certaines catégories de membres des forces armées qui sont actuellement à la retraite en vertu d'un régime censé servir les intérêts de l'économie du pays et veiller à l'efficacité professionnelle; ce qui, je suppose, rejoint vraiment le sujet de préoccupation de M. Carson et de ses collègues. Je pense que si une modification de ce genre était apportée sans en peser tout la portée et sans tenir compte des autres mesures législatives qui figurent dans les Statuts, nous nous trouverions dans une situation délicate où l'absence de coordination entre les diverses mesures législatives se ferait sentir, ce que nous voulons éviter. Par conséquent, après avoir examiné la situation, les fonctionnaires du ministère des Finances et les membres du Conseil du Trésor ont exprimé l'opinion que ce problème appelait une étude auquelle devaient participer à un certain degré les ministères intéressés, ce qui ne s'était pas produit auparavant, et qu'il n'était guère possible en traitant de l'aspect particulier de la question d'essayer de faire une classification des difficultés relatives à l'intégration, en raison des problèmes complexes qui se posaient.

Peut-être cela vous intéressera-t-il de savoir que dans l'article 11, aux pages 16 et 17 du texte anglais du bill, nous avons timidement fait un premier pas vers la solution d'au moins une fraction du problème, en ce sens que nous avons prévu l'option pour l'employé de prendre volontairement sa retraite sur la base de l'équivalent actuariel après vingt années de service. C'est, ai-je dit, un premier pas timide vers la reconnaissance du fait qu'il se pose un problème pour les personnes qui, après un certain nombre d'années, commencent à perdre la compétence qu'on exige d'eux, à ne plus donner le rendement correspondant à leur titre d'emploi et à ne plus assumer les mêmes responsabilités. Nous leur avons au moins ouvert une porte en leur donnant l'occasion de prendre volontairement leur retraite sur cette base.

M. KNOWLES: A quel âge?

M. DAVIDSON: A 50 ans, après vingt années de service ouvrant droit à pension. Cela a pour but d'éviter, M. Knowles, qu'un trop grand nombre d'employés de la fonction publique prenne sa retraite en retirant une pension anormalement minime; ce qui nous attirera des commentaires à la Chambre lors de la prochaine session et on nous demandera alors quel est le nombre de fonctionnaires retraités ayant une petite pension.

M. KNOWLES: Cette limite de 50 ans semble être reliée à la déclaration de M. Carson au sujet du plafond de 45 ans.

M. DAVIDSON: On ne peut pas dire que tel âge est l'âge absolu. Je mentionne ceci pour indiquer que nous avons fait les premiers pas, en ce qui concerne la décision volontaire de chaque individu. Nous ne croyons pas, d'après ce que nous en savons, car nous n'avons pas de preuve des ministères employeurs, pouvoir nous lancer dans un autre domaine où l'on décide de mettre les individus à la retraite, sans leur donner la chance de travailler le temps qu'ils comptaient travailler. Nous allons y réfléchir plus longuement. A mon avis, ce ne sont pas les derniers amendements à être soumis à la Loi sur la pension du service public.

Je crois qu'il nous faut avoir la preuve des ministères employeurs et les directeurs du service public, qui seuls pourraient confirmer et maintenir notre impression et celle de la Commission du service civil, concernant ce genre de problème. Et lorsque nous aurons une idée exacte de l'étendue du problème et des mesures à prendre pour le résoudre; lorsque nous aurons établi, comme nous croyons devoir le faire, des relations compatibles entre les termes à employer dans la Loi sur la pension du service public et les termes déjà employés dans la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, nous reviendrons au Parlement avec une disposition qui saura maîtriser la situation.

Si l'on regarde les dispositions des règlements applicables en vertu de la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, on constate que les dispositions relatives à la retraite pour encourager l'économie ou la valeur individuelle sont en fait basées sur le principe de l'équivalent réduit actuariel. C'est pourquoi je préfère ne pas passer à la formule de Monsieur Carson, concernant la Loi sur la pension du service public, sans avoir pu auparavant en évaluer les répercussions sur l'arrangement des forces canadiennes. Je crois que cet arrangement se conforme au R.C.M.P. Ils ont, comme l'a dit Monsieur Carson, de meilleures dispositions pour traiter ce sujet, mais ils vont traiter une situation d'après l'équivalent réduit actuariel payé à la suite d'une retraite d'office, et non d'après la base un peu plus généreuse que, selon Monsieur Carson, la Commission avait envisagée pour les personnes intéressées par les dispositions de la Loi sur la pension du service civil.

M. MCCLEAVE: Est-on en train de l'étudier, monsieur Davidson?

M. DAVIDSON: On l'a étudiée déja, mais on y prêtera encore plus d'attention dans l'avenir.

M. KNOWLES: Messieurs Davidson et Clark ont-ils pu établir la formule simplifiée que j'avais demandée lors de notre première rencontre pour la supputation de l'article 9?

M. DAVIDSON: Monsieur Clark dit qu'elle sera déposée aujourd'hui, et je vous parie qu'elle sera encore plus compliquée que le projet de loi lui-même.

M. KNOWLES: Je demande, monsieur le président, qu'on en fasse un appendice plutôt qu'un texte: Monsieur Davidson prendrait peut-être la peine d'y jeter un coup d'œil pour voir s'il la comprend.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Ce sera fait.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Lloyd Walker est ici et je demanderais qu'on lui donne la chance de commenter la réponse que le ministre a faite ce matin.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Oui, mais je ne voudrais pas créer un antécédent en appelant les témoins à tour de rôle.

M. BELL (*Carleton*): Ce cas est différent.

M. Lloyd Walker, président de l'Association des pensionnaires des forces canadiennes: Je voudrais rectifier quelques points soulevés hier. Notre association remercie le ministre et monsieur Davidson de leur gentillesse. Je crois avoir été un peu brusque envers Monsieur Davidson hier.

Quelque chose, que j'ai mentionné hier en passant, a été mis un peu plus en avant par la déclaration du ministre. J'ai essayé de faire un lien entre la durée du service et le mérite. Ceci est devenu un peu plus clair depuis l'intention du ministre, qui j'espère n'est pas une ferme intention de ne considérer que la durée du service et passer outre le mérite, déterminé par l'avancement ou le grade.

Toute formule qui est une alternative à un principe, et vous êtes en train de rendre ce principe plutôt élastique, doit tenir compte, si vous y insistez vraiment, des deux facteurs essentiels entrant en ligne de compte dans la pension d'un homme: durée de service et capacité de progrès, évaluée par son avancement.

Voilà notre commentaire sur la déclaration du ministre.

Mais, nous revenons à parler de la discrimination. Peut-être est-elle un peu moins évidente qu'avant, mais elle est toujours là. Vous traitez différemment deux groupes de personnes en vertu d'une même loi.

Certains disent que nous menons le monde. Je dirais que nous sommes passablement en retard sur ce point. La majorité des autres pays sont convaincus du gaspillage d'effectifs qui se fait, en entraînant pendant 25 ou 35 ans des hommes dans les forces armées, et en leur refusant ensuite de faire partie du service public. Il y en a beaucoup, qui, travaillant dans un domaine administratif ou technique, considère un officier à la retraite comme étant un apport pour le service public, à cause du fait qu'il a été mis à la retraite encore jeune. Je pense que M. Carson partagera mes sentiments, ou alors les condamnera.

Le Canada n'est pas une exception. Nous entraînons des gens dans les domaines administratifs et techniques de façon à ce qu'ils deviennent un apport appréciable pour le service public.

Les envoyer de force dans l'industrie, aux États-Unis ou dans les gouvernements provinciaux serait ne pas se soucier de l'intérêt public. Et la pension que vous payez à un homme, selon son travail, sera proportionnelle à l'application que vous faites de ce principe.

Ce que le ministre a proposé ce matin donne un peu d'espoir, mais ils ne rechercheront pas les personnes qu'ils veulent. Ils prendront les personnes qui ont servi longtemps mais qui n'ont pas atteint de grades élevés; ceux que vous choisissez actuellement et à qui vous offrez un emploi dans le service public.

Je ne discuterai pas ce point plus longuement, mais j'espère avoir l'occasion d'en reparler avec le ministre. Nous ferons notre possible.

Je crois qu'il faudrait insister sur le mérite et non sur la durée de service, si l'on veut servir l'intérêt public.

Le sénateur FERGUSSON: M. Walker a dit que le Canada traite les membres des forces armées à la retraite différemment des autres pays, qu'ailleurs ces personnes sont acceptées sans distinction aucune. Quels pays, par exemple?

M. WALKER: Comme je l'ai dit hier, l'Australie a levé toutes les restrictions depuis décembre 1965. Ils payaient alors 50 pour cent de la pension. Le cas des États-Unis est particulier, car les membres des forces armées ne contribuent pas à leur pension. Et même là, sans aucune cotisation, ils recoivent $2,000 et 50 pour cent de leur pension. Faites le calcul sur une période de 30 ans et vous aurez payé 6 pour cent de votre revenu. Ajouté au reste, cela devient assez intéressant. L'Angleterre n'a pas d'amende particulière pour le service public.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Merci, monsieur Walker.

La séance est suspendue jusqu'à 3 heures et demie de l'après-midi.

APPENDICE «F»

FORMULE PROPOSÉE POUR L'INTÉGRATION EN VERTU DE LA LOI SUR LA PENSION DU SERVICE PUBLIC

P60 = pension payable de 60 ans (ou plus) à 64 ans.

P65 = pension payable de 65 ans (ou plus) à vie.

S = traitement moyen final (moyenne des six meilleures années).

M = moyenne du maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension pour l'année pendant laquelle la Loi sur la pension du service public est payable (mais pas avant 65 ans) et pour chacune des deux années précédentes, sous le Régime de pensions du Canada.

b = années de service avant le 1er juillet 1966.

a = années de service après le 1er juillet 1966.

RPC = prestation acquise aux termes du Régime de pensions du Canada, calculée au moment de la retraite (mais pas avant 65 ans) et basée sur le service contributaire en vertu de la Loi sur la pension du service public, sans qu'il y ait de relation avec une réduction actuelle de la prestation due aux conditions de la retraite.

P60 = .02 (b+a) S

P65 = (.02b+.013a) S, où S≤M

= (.02b+.013a) M + .02 (a+b) (S—M), où S>M

P65≥P60—RPC, où b>o et où la pension, en vertu de la Loi sur la pension du service public, devient payable dès la retraite.

NOTA: Les pensions au titre de l'invalidité payables à tout âge, sont calculées de la même façon, d'après les années de service jusqu'à la retraite prise à cause d'invalidité, le facteur 1.3 référant au moment où la prestation au titre d'invalidité, selon le Régime de pensions du Canada, entrait en vigueur.

APPENDICE «G»

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES FORCES ARMÉES CANADIENNES—LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Certains exemples de l'application de la formule d'intégration
(A l'âge de retraite, 50 ans)

		M. A	*M. B*
(1)	Dernière solde	7,000	7,000
(2)	Solde moyenne (6 années)	6,000	6,000
(3)	Années de service après le 1er janvier 1966	15	10
(4)	Années de service avant le 1er janvier 1966	10	15
(5)	Total des années de service	25	25
(6)	Prestation en vertu de la loi actuelle[a]	3,000	3,000
(7)	Prestation du R.P.C.[b]	625	500
(8)	Prestation en vertu de la formule d'intégration[c]	2,375	2,500
(9)	Prestation globale[d]	3,000	3,000

[a] La prestation en vertu de la loi actuelle prévoit une prestation de 2% de la solde moyenne (6 années) pour chaque année de service. Dans les deux cas cette prestation serait .02 × $6,000 × 25 = $3,000 par année. Cette prestation sera payable jusqu'à l'âge de 65 ans en vertu de la formule d'intégration proposée.

[b] La partie de la prestation du R.P.C. gagnée durant la période contributive en vertu de l'une ou de l'autre des lois mentionnées ci-dessus est:
M. A qui a atteint 35 ans en 1966: $\frac{15}{30}$ × $1,250 = $625 par année
M. B qui a atteint 40 ans en 1966: $\frac{10}{25}$ × $1,250 = $500 par année

[c] La prestation proposée en vertu de la formule d'intégration, c'est de soustraire la prestation du R.P.C. payable jusqu'à 65 ans de la prestation actuelle.

[d] La prestation globale à l'âge de 65 ans sera la même que celle prévue dans les lois de la retraite des armées canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada quant à la prestation payable avant 65 ans.

Première session de la vingt-septième législature
1956

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

L'honorable M. [illegible]

M. [illegible]

[illegible] modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi sur la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCE DU MARDI 21 JUIN 1956
(Après-midi)

TÉMOINS:

M. C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada; M. W. Kay, président national de l'Union des postiers du Canada; M. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; et M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1956
[illegible]

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 4

Concernant le

BILL C-193

Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi sur la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCE DU MARDI 21 JUIN 1966

(Après-midi)

TÉMOINS:

M. C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada; M. W. Kay, président national de l'Union des postiers du Canada; M. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; et M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24554—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat — *Représentant la Chambre des Communes*

Les Sénateurs

Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Caron	Lewis
Croll	Chatterton	McCleave
Davey	Crossman	Munro
Deschatelets	Émard	Orange
Fergusson	Fairweather	Ricard
Hastings	Faulkner	Rinfret
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Hymmen	Tardif
Quart (*Mme*)	Isabelle	Wadds (*Mme*)
Roebuck—(12).	Keays	Walker—(24).
	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

Le MARDI 21 juin 1966
(6)

PROCÈS-VERBAUX

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 3 h 35 de l'après-midi, sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: Les honorables sénateurs Bourget, Fergusson, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*), Quart (4), *représentant le Sénat.*

Représentants de la Chambre des communes: Mme Wadds et MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Crossman, Fairweather, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, Leboe, McCleave, Ricard, Richard, Tardif, Walker (16).

Aussi présent: M. C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada.

Le Comité entend le mémoire de la Fédération du service civil et interroge les témoins à cet égard.

Il est décidé de faire imprimer l'appendice «A» au mémoire comme appendice également des procès-verbaux d'aujourd'hui (*voir appendice H*).

A 5 h. 45 de l'après-midi, l'interrogatoire des témoins prend fin et la séance est levée jusqu'à 8 heures du soir.

SÉANCE DU SOIR
(7)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 8 h. 10 du soir, sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: Les honorables sénateurs Bourget, Deschatelets, Fergusson, Hastings, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) (5), *représentant le Sénat.*

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, McCleave, Orange, Ricard, Richard, Tardif, Walker (12).

Aussi présents: M. W. Kay, président national de l'Union des postiers du Canada; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances.

Le Comité interroge le président de l'Union des postiers du Canada sur le mémoire de son groupement et demande au secrétaire du Conseil du Trésor de faire des commentaires au sujet de ce mémoire et de celui de la séance de l'après-midi.

Le Comité étudie le Bill C-193 article par article:

Article 1, réservé; article 2, adopté; article 3, adopté; article 4, adopté; article 5, adopté; article 6, adopté; article 7, adopté; article 8, adopté; article 9, réservé; article 10, adopté; article 11, adopté; article 12, adopté; article 13, adopté; article 14, adopté; article 15, adopté; article 16, adopté; article 17, adopté; article 18, adopté; article 19, adopté; article 20, adopté; article 21, adopté; article 22, adopté; article 23, adopté; article 24, adopté; article 25, adopté; article 26, adopté; article 27, adopté; article 28, adopté; article 29, adopté; article 30, adopté; article 31, adopté; article 32 réservé; article 33, adopté; article 34, adopté; article 35, adopté; article 36, adopté; article 37, adopté; article 38, adopté; article 39, adopté; article 40, réservé; article 41, adopté; article 42, adopté; article 43, adopté; article 44, réservé; article 45, adopté; article 46, adopté; article 47, adopté; article 48, adopté; article 49, adopté; article 50, adopté; article 51, adopté; article 52, adopté; article 53, réservé; article 54, adopté; article 55, adopté; article 56, adopté; article 57, adopté; article 58, adopté; article 59, réservé; article 60, adopté; article 61, adopté; article 62, adopté; article 63, adopté; article 64, adopté; article 65, adopté; article 66, adopté; article 67, adopté; article 68, adopté; article 69, adopté; article 70, réservé; article 71, adopté; article 72, adopté; article 73, adopté; article 74, adopté; article 75, adopté; article 76, adopté; article 77, adopté; article 78, adopté; article 79, adopté; article 80, adopté; article 81, adopté; article 82, adopté; article 83, adopté; article 84, adopté; article 85, adopté; article 86, adopté; article 87, adopté; article 88, adopté; article 89, réservé; article 90, adopté; article 91, adopté; article 92, adopté; article 93, adopté; article 94, adopté.

Le Comité discute la procédure à suivre pour la discussion des neuf articles réservés. Il est convenu que les membres désireux d'amender ces articles soumettent par écrit aux présidents conjoints les amendements proposés avant la prochaine réunion.

A 9 heures et demie du soir, la réunion est ajournée jusqu'au mercredi 22 juin 1966, à 9 heures et demie du matin.

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

Le MARDI 21 juin 1966

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Messieurs, la séance est ouverte. Comme on l'a rapporté ce matin, nous avons un mémoire de la Fédération du Service civil du Canada et M. Claude Edwards, le président, est présent en compagnie de M. Nelson Porter, l'agent de recherches. Après l'avoir parcouru rapidement, je suggère que M. Edwards en lise l'introduction puis les paragraphes à la suite, mais permette de les discuter chacun en particulier à mesure que nous avançons. Serait-ce satisfaisant? Je crois que cela vaudrait mieux que de lire tout le mémoire sans interruption.

M. BELL (*Carleton*): J'ai remarqué qu'il porte différents en-têtes et ce serait sans doute la manière la plus logique de l'aborder.

M. Claude Edwards, président de la Fédération du Service civil du Canada: Merci beaucoup, monsieur le président. Je m'aperçois que le temps vous cause des problèmes, c'est pourquoi je serai aussi bref que possible.

La Fédération du Service civil saisit l'occasion qui lui est offerte de présenter les opinions de ses membres à ce comité conjoint.

Il peut sembler que la Fédération du Service civil ait ignoré à dessein les principales modifications du bill projeté et ne se soit occupée que des aspects secondaires. C'est vrai dans une certaine mesure, et pour cause. Notre méthode provient du fait que la Fédération du Service civil est représentée au Conseil national mixte et à ce titre elle a déjà vu l'acceptation de certains principes fondamentaux dans le bill proposé. Par exemple, nous référons au principe d'intégration dans la Loi sur la pension du service public et dans le Régime de pensions du Canada. Le Comité exécutif de la Fédération du Service civil professe l'opinion contraire à l'«empilage» des deux régimes.

Si on me permet ici une digression, je voudrais ajouter que, selon nous, ceci ne nous oblige pas à accepter le principe concernant les autres changements qui pourraient survenir ou relativement à tout changement au montant des contributions au Régime de pensions du Canada. Dans le cas d'une modification au Régime de pensions du Canada, nous espérons avoir l'occasion d'exprimer notre pensée au sujet de l'influence que cette modification exercera sur la pension du service public.

Comme on l'a fait remarquer, une bonne part mais non pas la totalité de ce que nous avons à dire aujourd'hui se rapportera à la position secondaire mentionnée ci-dessus. La deuxième méthode, ou la méthode domestique, se rapportant à plusieurs articles, est devenue nécessaire parce que la loi modifiée ne sera pas, comme c'est le cas d'une grande partie du secteur privé, sujet à inclusion en vertu de la disposition d'une convention collective. Cela étant le cas, il faut, en toute justice pour les fonctionnaires, qu'on remette tout en ordre le mieux possible.

Un dernier point avant de passer à nos discussions du bill proposé: il ressort de la lecture des *Débats* que ce bill C-193 a été présenté avec une note d'urgence du fait que ce n'est qu'après un long débat et un télégramme de la Fédération du Service civil que le Gouvernement a consenti à renvoyer ce bill à un comité. Nous croyons savoir que l'on a donné dix jours à ce comité pour qu'il fasse rapport à la Chambre. Bien que la Fédération du Service civil soit intéressée à voir adopter ce bill, elle n'est cependant intéressée à le voir passer qu'après étude. Nous voulons déclarer publiquement que nous n'exerçons aucune pression sur le Comité pour qu'il complète l'examen du bill et s'il décide de ralentir la manière de procéder jusqu'à ce qu'il soit satisfait du contenu, nous ne contesterons pas cette manière de faire.

De fait, nous nous inquiétons beaucoup de ne pas avoir eu l'occasion de faire une étude objective de la loi et d'avoir obtenu l'avis de nos membres sur beaucoup d'aspects de cette loi. Ce bill propose des dispositions nouvelles et méconnues comme la «mise sous-clef» des contributions aux pensions. Nos membres ne comprennent pas ou n'apprécient pas les raisons d'exiger la «mise sous-clef», tout d'abord parce qu'ils n'ont jamais eu l'occasion d'étudier le pour et le contre de tels projets. Il peut y avoir d'autres façons d'aborder le problème dans cette loi sur lesquelles nos membres peuvent désirer exprimer leurs opinions. Le temps ne nous a pas permis de nous en assurer.

On voit par les *Débats* de ces deux dernières semaines que plusieurs députés avaient passé beaucoup de temps à étudier et essayer de comprendre ce bill. Nous employons le terme «comprendre» à dessein, car le bill lui-même est un document compliqué pour un profane et à cet égard, nous voulons exprimer notre appui cordial à la suggestion émise dans le hansard du 13 juin 1966 (page 6353), et voulant que l'on édite un Livre blanc sur la modification de la loi. Cela doit être fait dans le plus court délai et remis à chaque fonctionnaire. Nous nous souvenons de l'influence démoralisante d'autres changements particuliers de date récente dans le service public qui n'ont pas été suffisamment communiqués, et nous n'aimerions pas à voir le problème aggravé par l'annonce d'une loi qui atteindrait tous les fonctionnaires.

On devrait assurer en même temps à tous les fonctionnaires à la retraite que toutes les craintes concernant l'influence des régimes «intégrés» sur le Compte de la pension de retraite sont imaginaires plutôt que réelles.

La Fédération du service civil appuie l'intention du bill de promouvoir une plus grande mobilité de la main-d'œuvre en acceptant le principe de la transférabilité. Cependant, on s'imagine que l'exemple du bill devrait être plus vigoureux. Le changement du paragraphe (1) de l'article 28 de la Loi sur la pension du service public en autorisant les transferts de fonds à un «employeur approuvé» est un excellent premier pas. Cependant les transferts sont encore sujet à la méthode de calcul définie au paragraphe (3) de l'article 28. Nous donnons ce paragraphe comme il apparaîtra quand le projet de loi sera approuvé:

> «Lorsqu'un contributeur cesse d'être employé dans le service public pour passer à l'emploi d'un employeur approuvé avec qui le

ministre a conclu un accord suivant le paragraphe (2), le Ministre, si l'accord le prévoit, peut payer à cet employeur, sur le Compte de pension de retraite,

a) un montant égal à la somme globale versée au Compte de pension à l'égard de cet employé, sauf la partie qui en est ainsi versée par Sa Majesté, du chef du Canada,

b) tel montant versé au Compte de pension de retraite à l'égard de cet employé par Sa Majesté, du chef du Canada, que le ministre détermine et

c) tel montant, représentant les intérêts, que le Ministre «détermine.»

Le texte ci-dessus nous fait voir que la dévolution d'une partie de la contribution du Gouvenement n'est pas de droit, mais laissée à la discrétion du ministre. De plus, la dévolution de l'intérêt dont une partie se base sur les contributions de l'employé est aussi laissée à la discrétion du ministre. La Fédération du service civil soutient que la dévolution devrait être définie comme un droit. On propose de plus, de transférer la somme investie lorsqu'un régime de pensions ayant les qualités d'un régime approuvé de pension, suivant la définition du bill C-193, existe chez le nouvel employeur d'un ancien fonctionnaire et, malgré qu'il n'y ait pas d'accord réciproque, lorsque l'ancien fonctionnaire et les administrateurs de ce nouveau régime de pension de l'employeur peuvent convaincre le Gouvernement de la bonne foi de la transaction. Il en suivrait une transférabilité accrue et un exemple à suivre pour le Canada.

Si on ne peut pas conclure un accord avec le nouvel employeur d'un ancien fonctionnaire, l'ancien employé devrait recevoir la permission d'opter pour une rente différée à 65 ans, ou à son gré, de laisser en dépôt son crédit de pension avec pleins droits de dévolution jusqu'à ce que son employeur actuel puisse conclure un accord réciproque, ou jusqu'à ce qu'il passe au service d'un nouvel employeur ayant conclu un accord réciproque, ou à la promulgation d'une loi rendant les pensions transférables obligatoires dans tout le Canada.

Ces rceommandations concernant la transférabilité accrue et les droits de dévolution augmentés ne devraient s'appliquer qu'au fonctionnaire qui a eu deux ans ou plus de service sensiblement ininterrompu immédiatement avant son départ du service public.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Sur ce point-ci, je crois que M. Chatterton a une question.

M. CHATTERTON: Votre exposé me fait présumer que vous ne vous opposez pas, de fait, au projet de «mise sous clef»?

M. EDWARDS: Non, c'est vrai. Il y a une section qui traite de disposition de «mise sous clef» plus loin dans le mémoire.

M. KNOWLES: Sur la question des accords réciproques de transfert, avez-vous eu une discussion avec les autorités sur la signification des mots dans ce contexte-là?

M. EDWARDS: Non, nous n'en avons pas eu.

M. KNOWLES: Avez-vous vraiment peur qu'on puisse retenir quelques contributions de l'employé?

M. EDWARDS: D'après le texte de la mesure, je crois que c'est possible. Nous ne laissons pas entendre qu'il en serait ainsi et nous ne voulons pas dire qu'il en a été ainsi dans le passé, mais le fait est que les avantages prévus ne sont pas considérés comme un droit.

M. KNOWLES: Aujourd'hui nous avons reçu par la poste un modèle d'accord sur ce sujet entre le Canada et l'Université Laval. Dans la mesure où j'ai pu l'examiner, il m'a semblé un excellent document. Avez-vous eu l'occasion de le voir?

M. EDWARDS: Non, nous ne l'avons pas eue. Et nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier ce bill comme nous aurions voulu le faire.

Comme nous l'avons fait remarquer dans notre introduction, nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier pleinement ce qu'impliquent les dispositions de la «mise sous clef». Un fait très important, nous n'avons pas eu le temps de déterminer pleinement le point de vue de nos membres. On comprend très mal l'intention de cette loi et la plupart des employés semblent croire que les propositions de ce bill s'appliqueront aux contributeurs actuels d'une façon rétroactive.

Actuellement notre opinion sur le sujet est que les dispositions de la «mise sous clef» ne devraient s'appliquer qu'à 75 p. 100 des contributions des employés. Un employé devrait pouvoir retirer à sa guise jusqu'à 25 p. 100 de ses contributions pour financer un changement d'emploi.

Nous soumettons à l'approbation du Comité l'étude des dispositions spéciales pour les femmes mariées qui ne sont pas le principal salarié de la famille. Nous croyons que dans ces circonstances, une employée devrait pouvoir retirer toutes ses contributions. Elle n'est pas obligée de maintenir une famille et peut considérer son régime de pension surtout comme une épargne obligatoire.

Nous proposons que les employés mis à pied puissent retirer toutes leurs contributions. Beaucoup d'employés en des situations comme celle-là travaillent en des régions éloignées et reviennent à leurs premières occupations, comme l'agriculture. La valeur en numéraire de leur pension peut être le moyen d'obtenir le capital dont ils ont besoin. Très souvent, ils ne sont pas intéressés et ils ne cherchent pas d'emploi en d'autres régions. Ils travaillent pour le gouvernement tandis qu'ils peuvent avoir du travail. Lorsqu'il n'y en a plus, ils retournent à l'agriculture.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il des questions?

M. WALKER: Seulement une question générale. Monsieur Edwards, est-ce que vous, ou quelqu'un de votre association avez jamais assisté à quelqu'une de ces réunions de comité? Avez-vous entendu des explications sur ce point?

M. EDWARDS: Quelques membres de mon personnel ont assisté. Malheureusement, je ne l'ai pas pu moi-même. Je n'ai pas eu l'exposé complet de ce qui s'est passé, mais seulement de quelques séances.

M. KNOWLES: Avez-vous pu éclaircir ce point qui nous a été communiqué, qu'aucune contribution faite avant le 1er janvier 1966 n'a été mise sous clef?

M. EDWARDS: Nous sommes très sûrs de ce point. La difficulté, c'est que les employés en général ne le sont pas et il faudra une étude et des renseignements pour leur permettre de comprendre ce qui en est.

M. KNOWLES: Je suis personnellement en faveur de la disposition, mais ce point me préoccupe. C'est un domaine particulier où le Gouvernement doit assumer une tâche de relations publiques. Il faudrait que les employés ne considèrent pas cette proposition seulement pour leur bien, mais qu'ils la considèrent comme une partie d'un tout destinée à former une forte structure de pensions par tout le Canada.

M. EDWARDS: Les plus grandes difficultés que j'ai eues à ce sujet, concernent les femmes mariées employées au service civil. Si cette disposition est acceptée, il y a des centaines de femmes mariées qui voudront sortir du service public avant que leurs contributions soient mises sous clef.

M. KNOWLES: Mais les femmes mariées n'atteignent jamais 45 ans.

M. EDWARDS: Non. Néanmoins plusieurs affirment qu'elles le feront à cause de cette disposition.

M. KNOWLES: Le fait que les avantages du Régime de pensions du Canada pourront s'appliquer aux femmes mariées, aura-t-il une influence sur la pensée des femmes mariées travaillant dans la fonction publique?

M. EDWARDS: J'aurais vraiment de la difficulté à imaginer ce que pensent les femmes mariées de la fonction publique, mais dans le cas où les contributions au Régime de pensions du Canada seraient mises sous clef, ces femmes ne voudront pas non plus avoir la pension du service public mise sous clef, lorsqu'elles ne sont pas le principal gagne-pain. Ce qui les inquiète, c'est qu'elles estiment cela des économies forcées. Elles vont rembourser leur hypothèque, acheter un yacht ou passer l'hiver en Floride, mais elles n'y pensent pas dans le sens d'une pension à l'âge de 60 ans.

M. WALKER: Voilà le principe des pensions.

M. EDWARDS: Oui.

M. CHATTERTON: Si un employé, selon vous, avait le choix de retirer jusqu'à 25 p. 100 de ses contributions, dans le cas d'une mutation chez un employeur approuvé, je suppose que le Gouvernement transférerait aussi 75 p. 100 de ses contributions?

M. EDWARDS: Ce serait 25 p. 100 de ses contributions.

M. CHATTERTON: Et cela laisse 75 p. 100 des contributions du gouvernement.

M. EDWARDS: J'espère que le gouvernement transférera sa part entière.

M. CHATTERTON: Qu'arriverait-il dans le cas d'un employé qui ne voudrait pas retirer les 25 p. 100 en numéraire? Qu'est-ce que le gouvernement passerait au nouvel employeur approuvé?

M. EDWARDS: J'espère que le Gouvernement paierait à l'employeur approuvé toute sa part dans chacun des deux cas. Si l'employé laissait moins de 25 p. 100, cela n'aurait pas d'importance, mais s'il les retirait, ce serait ses contributions et non pas celles de l'employeur.

M. LEBOE: N'y aurait-il pas de discrimination alors?

M. EDWARDS: De discrimination, dans quel sens? Contre le Gouvernement?

M. LEBOE: Non, au détriment de la personne qui a tout laissé en dépôt et n'a retiré que le même montant du gouvernement.

M. EDWARDS: Dans chaque cas, le gouvernement remettra au nouvel employeur le montant global des versements qu'il a effectués à l'égard de l'employé en cause ou ce montant sera immobilisé. Il s'agit des 25 p. 100 des cotisations de l'employé.

M. ORANGE: Le montant global qui représente 25 p. 100 des cotisations de l'employé sera-t-il ajouté à la quote-part de l'employeur?

M. EDWARDS: Oui, en effet.

M. KNOWLES: Ce montant sera affecté à la pension à jouissance différée; alors au moment de la mise à la retraite, ne faudra-t-il pas réduire la pension?

M. EDWARDS: Évidemment, s'il sert de fondement pour le calcul de la pension; le retrait de 25 p. 100 de ses cotisations influerait sur sa pension éventuelle.

M. LEBOE: Cette attitude inciterait peut-être les employés à retirer 25 p. 100, vu qu'ils bénéficieraient de toute façon des 25 p. 100 et qu'ils recevraient aussi la quote-part de l'employeur. Elle inciterait les particuliers à retirer 25 p. 100 pour leur propre usage, vu qu'ils retireraient plus à l'égard de chaque dollar engagé.

M. EDWARDS: Il s'ensuivrait une diminution de leur propre pension, vu que le montant des cotisations qu'ils ont versées diminuerait.

M. LEBOE: Mais elle serait tout de même moindre que si l'employeur retirait lui aussi sa quote-part de 25 p. 100.

M. EDWARDS: Nous espérons vous donner une idée du régime projeté dans la province d'Ontario et du régime qui, croyons-nous savoir, existe dans la province de Québec, où un employé a le droit de retirer 25 p. 100 des cotisations qu'il a versées.

M. ORANGE: Alors que l'employeur y laisse son plein montant en dépôt?

M. EDWARDS: C'est ce que je crois savoir.

M. ORANGE: De fait, en supposant que la pension s'établisse à $100 par mois, dans le cas où aucune cotisation n'aurait été retirée, en vertu de la proposition à l'étude, cette pension s'établirait à 87½ p. 100.

M. EDWARDS: Je ne veux pas en faire le calcul. Je désire tout simplement signaler que si l'employé a versé $1,000 pendant une période de 10 ans et qu'en quittant le service il travaille pour un employeur autorisé, il lui sera permis de retirer 25 p. 100 de ses cotisations ou $250 et le montant de $750 qui reste sera retenu en dépôt avec la quote-part de l'employeur qui sera entièrement investie.

M. ORANGE: Il me semble que vous laissiez entendre qu'il a tous les avantages possibles.

M. EDWARDS: Non, je ne fais que signaler les dispositions mises en vigueur dans la province d'Ontario et dans la province de Québec.

M. KNOWLES: Êtes-vous au courant s'il existe des dispositions selon lesquelles un employé entrant de nouveau plus tard dans le service et demandant de rembourser le montant qu'il a retiré pourrait toucher la pension entière?

M. EDWARDS: Je ne le sais pas.

M. KNOWLES: La demande des employés d'obtenir le droit de payer les cotisations à l'égard d'une période de service antérieure exige d'être étudiée

minutieusement. Vu l'intérêt croissant que suscite le régime de pensions, un intérêt, dirais-je, qui vient du fait qu'il est maintenant possible d'obtenir une pension convenable si l'on verse les cotisations voulues, je me demande s'il ne serait pas possible de gagner davantage les gens à l'idée qu'il est avantageux de laisser leur argent en dépôt; de persuader les femmes qu'en plus de toucher la pension de sécurité de la vieillesse et peut-être la pension en vertu du Régime de pensions du Canada qu'elles bénéficieraient d'un autre régime de pensions. Après tout, les femmes sont entrées en possession de leurs droits et bientôt il nous faudra défendre les nôtre. Hasarderiez-vous une hypothèse sur la question de savoir si elles ont poussé jusqu'à ce point leur étude de la question?

M. EDWARDS: Je le pense. Il s'agit d'une question d'éducation. Nous n'avons cessé de signaler aux employés qu'ils étaient malavisés de retirer les cotisations qu'ils avaient versées au fonds de pension, qu'il valait mieux les y laisser en dépôt et opter pour une pension; mais il s'est présenté des cas, croyez-le ou non, où des femmes à mon service, âgées de 59 ans, m'ont fait part de leur intention de retirer leurs cotisations du régime de pensions avant d'atteindre leur soixantième anniversaire de naissance afin de s'offrir un voyage à l'étranger, ce qui est le placement le moins avantageux qu'elles ne puissent jamais faire. Il leur aurait été plus profitable de laisser l'argent où il se trouvait et de se présenter à la banque et d'emprunter $2,000 ou $3,000 sur leur remboursement de pension. C'eût été un bon placement, car dans deux ans elles auraient pu toucher une pension d'un montant supérieur aux cotisations qu'elles ont de fait versées.

M. CHATTERTON: Je pense qu'il y aurait lieu d'orienter les employés davantage dans ce sens. On nous a dit, me semble-t-il, que plus de 90 p. 100 des cotisants retiraient leurs cotisations en espèces.

M. EDWARDS: Ce sont de mauvais conseils à leur donner; je ne dis pas qui il faut blâmer; mais on ne leur a pas bien fait comprendre la différence qu'il y a à posséder $10 maintenant et $60 plus tard.

M. LEBOE: Pour ces gens, il ne s'agit pas à vrai dire que d'une simple question monétaire, mais de subsistance, dans une certaine mesure, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: Voilà le nœud du problème, surtout dans le cas du congédiement d'employés. Ils n'ont que des ressources restreintes et les cotisations qu'ils ont versées au fonds de pension constituent la seule ressource qu'il leur soit possible de capitaliser et, par conséquent, il leur est plus avantageux d'en obtenir le remboursement en espèces au moment où ils crèvent de faim, si la chose leur est possible, que d'attendre de toucher une pension à l'âge de 60 ans. Peut-être désirent-ils employer ce capital à l'établissement d'un petit commerce ou de quelque autre entreprise.

M. BELL (*Carleton*): J'aimerais que vous nous précisiez votre opinion sur cette question, en particulier en ce qui a trait aux répercussions qu'elle pourrait produire, dans l'ensemble, sur la transférabilité. Croyez-vous que de façon générale un employé doit être autorisé à retirer 25 p. 100 de ses cotisations lorsqu'il quitte son emploi, laissant 87.5 p. 100 au fonds de pension? S'il change d'emploi dix fois au cours de son existence active et que chaque fois il retire les cotisations qu'il a versées, ces dix remboursements entraîneront une telle réduction de sa pension que le montant auquel il aura droit à l'âge de 60 ou de 65 ans lui sera pour ainsi dire inutile.

M. EDWARDS: Vous avez soulevé une question que, j'en conviens, nous n'avons pas étudiée dans tous les détails.

M. BELL (*Carleton*): C'est une question importante, car nous possédons l'un des meilleurs régimes de pensions et si nous devons en élaborer un genre qui

s'appliquera d'une façon générale à tous les régimes de pension qui sont transférables, je crains alors que nous nous trouvions dans une situation où la transférabilité serait une mauvaise chose.

M. EDWARDS: Je pense que nous reconnaissons l'importance de la transférabilité et de l'importance du blocage des cotisations, étant donné que ces deux éléments sont interdépendants. La transférabilité ne sera possible que par l'immobilisation des cotisations. Toutefois, ce qui nous préoccupe, c'est qu'il existe déjà une loi qui permet un retrait de 25 p. 100 des cotisations. Il me semble que deux ou trois provinces ont adopté une loi semblable. Si, en apportant des modifications comme celles que comporte le présent bill, on s'oppose à des mesures déjà établies, alors surgira le problème de faire accepter aux employés l'idée que ce qu'on leur propose est intéressant et acceptable. Je ne suis pas en mesure de faire valoir les avantages et les inconvénients qu'il y aurait à retirer ou à ne pas retirer les 25 p. 100 dans telles ou telles circonstances. Mais je sais que dans certaines circonstances, les provinces d'Ontario, de Québec et, me semble-t-il, d'Alberta, appliquent déjà cette disposition.

M. BELL (*Carleton*): Si vous deviez conseiller un employé, vous l'exhorteriez à ne pas retirer ses 25 p. 100, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: Oui, je l'engagerais à y laisser ses cotisations car s'il les retire il ne pourra pas tirer parti de la quote-part de l'employeur, alors il perd de l'argent.

M. BELL (*Carleton*): Je suis porté à croire que le Comité devrait leur conseiller de laisser les 25 p. 100 en dépôt au fonds de pension.

M. HYMMEN: J'aimerais demander s'il s'agit de régimes de pension provinciaux ou...

M. EDWARDS: Je parle de lois provinciales.

M. HYMMEN: Relatives à des régimes de pension privés?

M. EDWARDS: Oui.

M. HYMMEN: Vous dites que vous croyez savoir...

M. EDWARDS: Oui, mais je n'ai pas les précisions en main. J'ajouterais, messieurs, que nous avons reçu un exemplaire du projet seulement jeudi dernier et que nous nous sommes mis à l'étudier immédiatement afin d'en dégager certaines opinions pour lundi. Nous avons travaillé d'arrache-pied jusqu'à minuit hier, afin de parvenir à cela.

M. WALKER: Je désire poser une autre question d'ordre général. N'avez-vous pas dit, monsieur Edwards, qu'un grand nombre des employés estimaient que leurs cotisations au fonds de pension constituaient pour ainsi dire une épargne obligatoire?

M. EDWARDS: C'est exact.

M. WALKER: Ils les considèrent plutôt comme telles que comme des cotisations à un régime de pension. Si le versement de cotisations à un régime de pension ne constituait pas une condition d'emploi, approximativement combien d'employés refuseraient de cotiser, à votre avis?

M. EDWARDS: Je ne saurais le dire, mais...

M. WALKER: Il y en aurait un grand nombre qui ne verserait pas de cotisations, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: Oui, surtout des femmes mariées occupant un emploi dans la fonction publique.

M. WALKER: Ce que je crains, comme l'a signalé monsieur Bell, c'est que certaines des modifications que nous proposons d'apporter s'opposent directement au principe fondamental d'un régime de pensions. En dépit du fait que vous ayez le sentiment que l'élargissement du cadre du régime et l'autorisation d'encaisser les cotisations avant le délai prévu puissent détruire son principe fondamental, croyez-vous que nous devrions continuer d'en élargir le cadre jusqu'à l'anéantissement du principe d'un régime de pensions?

M. EDWARDS: Je ne dis pas que nous devrions l'élargir. Je propose de ne pas maintenir toutes les restrictions qu'il comporte actuellement. Il est pour ainsi dire impossible de retirer les cotisations déjà versées. Nous proposons simplement de modifier la méthode d'application. Je ne dis pas qu'il faut en largir le cadre, mais, à mon avis, il faut ne pas le fermer entièrement.

M. WALKER: Je désire poser une dernière question. Je ne sais pas si vous étiez présent lorsque le ministre—ou, peut-être est-ce monsieur Davidson—a dit qu'on distribuerait de la documentation, des dépliants, des brochures expliquant en détail l'objet du bill à l'étude. Je suppose que l'on consacrera un long chapitre aux régimes de pensions en général. Croyez-vous que ces éléments d'information apporte une solution à votre problème?

M. EDWARDS: Assurément; je pense que cette documentation sera bien utile.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Passons au paragraphe suivant qui s'intitule «Remboursement des cotisations».

M. EDWARDS: Ci-joint à titre d'appendice «A» (Voir Appendice «H») un extrait d'un mémoire destiné au ministre des Finances. Peu après que la rédaction de ce mémoire fut terminée, nous avons appris la présentation du bill à l'étude et nous avons jugé qu'il conviendrait de déposer cette documentation en même temps que le mémoire.

L'Appendice «A» renferme la requête de la Fédération du service civil portant que, lorsque, sous le régime de la loi, des cotisations au régime de pensions du service public sont remboursées, ces remboursements doivent comprendre un intérêt composé de 4 p. 100 par année. Nous ne lirons pas l'appendice pendant les séances du Comité à moins que vous ne le désiriez; nous croyons avoir suffisamment établi le bien-fondé de notre cas et nous estimons que les données que nous avons fournies justifient notre position.

Nous appelons votre attention sur cet argument parce que, comme nous l'avons déjà dit, les raisons invoquées dans la solution du problème doivent être acceptables au fonctionnaire de l'État étant donné que la présente loi échappe à la négociation collective et que toutes les décisions prises ne doivent non seulement être judicieuses, mais paraître judicieuses.

L'Appendice «A» renferme de nombreuses données statistiques au sujet de l'intérêt à payer sur le remboursement des cotisations et fournit des exposés des régimes de pension des gouvernements provinciaux et municipaux et indique le montant de l'intérêt qu'ils paient, et ainsi de suite. Nous estimons qu'il faudrait payer de l'intérêt relativement aux remboursements des cotisations.

M. BELL (*Carleton*): Si j'ai bonne mémoire, il n'y a dans le bill aucune disposition à cet effet.

M. EDWARDS: Non.

M. MCCLEAVE: Puis-je proposer que l'appendice soit imprimé en appendice au compte rendu de nos délibérations.

M. BELL (*Carleton*): Oui, je pense qu'il devrait l'être.

M. KNOWLES: Le document entier y sera annexé.

M. MCCLEAVE: Mais monsieur Edwards ne lira pas l'appendice.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Acceptez-vous que l'appendice soit imprimé en appendice aux délibérations d'aujourd'hui?

Des VOIX: Entendu!

(Pour l'Appendice «A», voir l'Appendice «H»)

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Les employés aux taux régnants?

M. EDWARDS:

Nous accueillons avec plaisir les dispositions de la présente loi, selon lesquelles les employés aux taux régnants, les employés saisonniers occupant un emploi régulier, les officiers et les équipages de navires sont admissibles aux prestations de retraite sans qu'ils doivent être désignés par l'employeur, comme le stipulait l'ancienne loi. Notre seule préoccupation a trait à la période d'attente obligatoire de six mois; un employé qui doit attendre d'être admissible à participer au régime doit, à l'expiration de la période d'attente, être réputé admissible depuis le début de sa période d'emploi.

Il faudrait accorder aux employés aux «taux régnants» qui n'ont été désignés antérieurement, la possibilité de «racheter» au taux le plus bas possible, la période de temps pendant laquelle ils n'ont pas versé de cotisations au fonds de pension afin que cette période de service s'ajoute à la durée de leur emploi futur, sans qu'ils aient à payer aucun intérêt. Le présent bill ne vise pas seulement à apporter certaines modifications administratives, mais il offre une excellente occasion de faire disparaître une certaine inégalité de traitement qui existe dupuis trop longtemps.

M. KNOWLES: Ce que vous dites nous plaît.

M. EDWARDS: Je vous remercie.

M. KNOWLES: Je pense qu'il est beaucoup plus conforme à l'esprit du régime que nous tentons d'instaurer de permettre à un employé de «racheter» une période d'emploi antérieure que de lui demander de rendre ce qu'il a déjà.

M. EDWARDS: Certes, nous vous appuyons entièrement. Nous n'y voyons aucun inconvénient.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Voulez-vous formuler d'autres remarques ou poser d'autres questions?

M. EDWARDS:

A notre avis, on devrait permettre aux employés saisonniers qui occupent un emploi régulier de verser des cotisations sous le régime de la Loi sur la pension du service public à un taux plus élevé pour compenser la période d'emploi plus courte pendant une année. Ainsi un employé de canal peut occuper régulièrement un emploi saisonnier d'une durée de six mois. A notre avis, ces employés devraient pouvoir, à leur gré, verser des cotisations au fonds de pension à un taux deux fois plus élevé afin de réduire la période de temps pendant laquelle il leur faudra verser des cotisations avant de devenir admissibles aux pleines prestations de pension.

M. LEBOE: Nous ne traitons pas ici de la question de la transférabilité. Il arrive parfois qu'une personne par exemple un cultivateur, travaille pendant six mois et durant les mois d'hiver coupe des billes dans le bois. Les travailleurs comme ceux-là ont-ils l'habitude d'occuper un autre emploi lorsque la rivière est couverte de glace?

M. EDWARDS: Plusieurs ont l'habitude d'occuper un autre emploi. Il leur arrive parfois de travailler pendant six mois, mais cette période peut se prolonger pendant huit ou dix mois, car ils doivent souvent exécuter certains travaux de fin de saison. Je parle ici des employés saisonniers réguliers.

M. LEBOE: Recevront-ils de l'assurance-chômage?

M. EDWARDS: Il se peut qu'ils en retirent. Ils peuvent recevoir des crédits de surtemps pendant cette période, mais invariablement un grand nombre d'entre eux sont reconnus pour contribuer pendant l'entière période de douze mois.

M. LEBOE: Voilà ce à quoi je veux en venir. Vous pensez à suivre l'idée de donner une justification à propos d'une durée, par exemple disons de huit mois ou huit mois et demi, pour permettre de décider si la personne va demeurer au travail ou va être poussée à occuper deux emplois continuellement. C'est seulement une réflexion.

M. EDWARDS: Je comprends le point que vous soulevez, monsieur, et je n'en connais pas exactement la solution, mais nous savons qu'il y a beaucoup de gens dans les mêmes circonstances qui comptent huit mois d'emploi et ainsi ne gagnent que les deux-tiers de la pension de retraite. Voilà un vrai problème.

M. ORANGE: Vous laissez entendre que l'employé contribuerait pour le reste de l'année où il ne travaille pas?

M. EDWARDS: Oui.

M. ORANGE: Que fait l'employeur dans ce cas?

M. EDWARDS: Évidemment, nous espérons qu'il le fera également. Ce sont des employés saisonniers continuels.

M. TARDIF: Ils deviendraient membres d'une catégorie privilégiée.

M. EDWARDS: Je ne voudrais pas affirmer cela.

M. TARDIF: Je serais curieux, monsieur le président, de savoir comment vous classeriez un homme qui ne travaille pas. Dans quelle catégorie le placeriez-vous?

M. EDWARDS: Peut-être le placerais-je dans la catégorie des chômeurs.

M. TARDIF: Dans quelle catégorie le placeriez-vous s'il payait des cotisations à sa caisse de pension tandis qu'il est en chômage?

M. EDWARDS: Je ne propose pas de le mettre dans une catégorie quelconque. Je laisse entendre seulement que nous estimons juste qu'il existe un certain arrangement aux termes duquel un employé payerait un taux plus élevé qui équivaudrait aux cotisations d'une année entière, parce qu'en fait il demeure au service du gouvernement. Il est mis en disponibilité, peut-être pour trois mois, mais il revient année après année.

M. TARDIF: Évidemment, il y a beaucoup d'employés occasionnels qui ne reviennent pas année après année.

M. EDWARDS: Je ne propose pas que l'on agisse ainsi avec ces gens-ci. Ce sont de continuels employés saisonniers.

M. HYMMEN: Ils ne pourraient pas relever de l'arrangement précédent, parce qu'ils étaient des employés saisonniers et ils ne pourraient pas payer de cotisations pour la pension du service public, mais de toute façon, ils seraient inscrits en vertu du Régime de pensions du Canada.

M. EDWARDS: Ils seront inscrits en vertu du Régime de pension du Canada, mais s'ils étaient désignés antérieurement, ils pourraient, sauf erreur, payer également des cotisations en vertu de la loi sur la pension du service public.

M. KNOWLES: Ne pourriez-vous pas rencontrer beaucoup de difficultés de la part de gens qui travaillent toute l'année? N'y a-t-il pas ici un problème si vous devez permettre à certaines personnes de payer plus que pour ce qu'elles ont réellement gagné au cours de l'année civile?

M. EDWARDS: Je ne crois pas que cela signifie que vous ayez à ouvrir les portes à tout le monde. Pour moi il s'agit d'une circonstance particulière d'un employé saisonnier à emploi continu auprès du gouvernement année après année, et qui revient à ce même emploi. Le gouvernement a misé sur cet homme et cela vaut beaucoup mieux que d'en employer un nouveau chaque année.

M. KNOWLES: Peut-être que le gouvernement devrait lui payer un salaire annuel proportionné à son utilité.

M. TARDIF: Je reconnais avec M. Knowles qu'il serait plus facile de convaincre par la suite le gouvernement de payer un employé qui a fait un apport plus considérable et de payer la plus forte partie de sa pension aussi, si cela doit s'appliquer à un employé saisonnier continu, et si sa cotisation est payée lorsqu'il n'est pas là.

M. KEAYS: Je me demande si cela n'est pas un peu injuste envers les employés? Que pensez-vous de l'employeur qui, bien qu'il ait établi un régime de pensions pour ses employés réguliers, y admet des employés saisonniers qui viennent chaque année. Comment justifier cette manière d'agir auprès du secteur privé de l'industrie? Comment allez-vous faire pour faire admettre cela par le secteur privé?

M. EDWARDS: Ma préoccupation à propos de cette déclaration est que je crois que le gouvernement du Canada doit agir comme employeur, non comme modèle pour donner le ton aux autres employeurs du secteur privé.

M. KEAYS: Bien, je ne sais pas. Je crois que si le gouvernement établit une ligne de conduite, alors les employés du secteur privé finiront par réclamer le même traitement, et je crois que c'est un dangereux précédent à créer vis-à-vis des employés du secteur privé, comme dans l'industrie du bâtiment.

M. EDWARDS: Vous pourriez avoir recours à l'analogie des instituteurs qui travaillent neuf ou dix mois de l'année et dont les cotisations au régime de pensions sont calculées sur une base annuelle et non sur les trois quarts de cette base.

M. KEAYS: Mais dans leur cas il s'agit d'emploi à plein temps, et l'on s'attend que pendant les vacances d'été ils consacrent une partie de leur temps à la réorganisation de la prochaine période scolaire et pendant les congés de Noël, etc., à la correction des examens. Ainsi, je ne crois pas que vous puissiez mettre les instituteurs dans cette catégorie. Je parle de l'emploi dans le secteur privé. Dans ces relations, je crois que le gouvernement peut établir de mauvais rapports entre l'employeur et l'employé.

M. LEBOE: Je suis d'accord sur ce point. Je crois que c'est de cette façon que vous donnez lieu à une discussion, en vous établissant dans la société comme groupe connexe. Comme l'honorable député l'a dit, vous trouverez des ouvriers du bâtiment et des travailleurs en forêt qui se diront que cela est la façon d'agir, et qui voudront aussi qu'elle soit établie. Ce point-là m'ennuie, et je crois qu'il faudrait faire de véritables recherches à ce propos pour savoir exactement quelle éventualité choisir.

M. EDWARDS: Nous ne nous opposons pas à des recherches en de semblables questions pour en découvrir le point faible et voir ce qu'il y aurait lieu de faire.

Nous conseillons d'apporter deux changements importants au calcul et au paiement des prestations. Nous avons eu comme mandat pendant plusieurs années de faire calculer les pensions d'après les cinq meilleures années d'emploi.

Deuxièmement, nous croyons que tout employé qui a payé des cotisations pendant la période complète de 35 années devrait, à son choix, sans qu'on tienne compte de l'âge ni de l'état de santé, avoir l'autorisation de prendre sa retraite avec les prestations entières de pension sans qu'on impose une peine.

M. CHATTERTON: Je suis tout à fait d'accord avec ces deux alinéas, mais avec le deuxième en particulier. Après 35 ans c'est le maximum, mais si une personne a le droit de prendre sa retraite après 35 ans et qu'elle la prenne immédiatement, pourquoi pas après 30 ans? Est-ce parce que 35 est le maximum?

M. EDWARDS: Nous sommes d'avis que comme 35 ans est la durée maximum de contribution, lorsqu'une personne a payé une contribution maximum, elle devrait avoir le droit de prendre sa retraite, si elle le désire. Il s'agit d'une option.

M. CHATTERTON: J'approuve ce point, mais pourquoi pas aussi après 30 ans?

M. EDWARDS: Il faut établir une limite quelque part, et nous conseillons que ce soit facultatif à l'âge où il a payé pendant 35 ans.

M. TARDIF: Je ne m'y oppose pas. Après qu'un contributeur a payé pendant 35 ans, il a payé le maximum. Comme député de la localité, je constate que la plupart des fonctionnaires après 35 ans viennent voir leur député pour demander une prolongation d'une ou deux années. Vous pouvez ajouter cet article et la position n'en sera pas beaucoup modifiée. Cela autorisera les gens à dire «Vous savez, vous pouvez prendre votre retraite après 35 ans». Cela épargnerait beaucoup d'ennuis.

M. ORANGE: Vous avez étudié cette question pendant des années. A-t-on essayé de découvrir ce que coûterait à la caisse de pension de retraite la mise en application de la recommandation, si elle était adoptée?

M. EDWARDS: Non, mais si l'employé demeure après ses 35 ans et si son traitement augmente, il retirera du régime de pensions un taux de pension plus élevé, parce qu'il sera établi sur son traitement final à un montant plus élevé.

M. TARDIF: S'il en était ainsi, l'employé serait obligé de continuer à payer des cotisations tant qu'il serait employé. Actuellement, lorsqu'il a payé des cotisations pendant 35 ans, même s'il est assez jeune pour demeurer en fonction, il ne verse plus de contributions?

M. EDWARDS: C'est exact.

M. TARDIF: Lorsque lui-même et le gouvernement ont payé des cotisations pendant 35 ans, tous deux les interrompront-ils, ou croyez-vous que l'employé devrait continuer d'en payer?

M. EDWARDS: Non, nous ne croyons pas qu'il doive continuer.

M. TARDIF: Vous voulez le placer dans la même catégorie qu'un employé saisonnier?

M. ORANGE: Avez-vous envisagé la conséquence qu'il y aurait à réduire le temps relatif au calcul des pensions de six à cinq ans, lorsque la mise au point des pensions établie d'après les six meilleurs annnées au lieu des dix meilleures, comme c'était le cas auparavant a coûté un demi pour cent de plus.

M. EDWARDS: Il y a déjà eu une époque où l'on établissait la cotisation d'après une période de cinq ans au lieu de dix ans.

M. CHATTERTON: On n'aurait jamais dû la changer.

M. EDWARDS: Merci.

M. KNOWLES: Lorsque vous demandez que l'employé comptant 35 années de service ou plus puisse prendre sa pension avec prestations entières, sans imposition de peine, s'agit-il d'une peine selon l'article 9 que vous avez à l'esprit, qui réduirait la pension en vertu du Régime de pensions du Canada?

M. EDWARDS: Non, nous n'y avions pas pensé en ces termes. Si vous prenez votre pension à l'âge réel de 60 ou de 50 ans à cause d'un mauvais état de santé, il y a une clause de diminution de pension.

M. KNOWLES: Est-ce la seule peine que vous acceptiez ici? Vous n'envisagez pas l'autre diminution de la pension en raison du Régime de pensions du Canada? Quelle est la peine que vous aviez à l'esprit pour la diminution d'une pension aux termes du Régime de pensions du Canada?

M. EDWARDS: Je pensais qu'il n'y aurait aucune diminution de pension par suite d'une mise à la retraite prématurée.

M. KNOWLES: Cela s'applique selon votre manière de voir seulement à la catégorie de celui a payé pendant 35 ans. Il ne peut être très jeune s'il a 35 années de service, à compter peut-être de l'âge de 18 ans?

M. EDWARDS: Il aurait 53 ans.

M. LEBOE: Si cela était adopté sur cette base, la mesure suivante à prendre ne serait-elle pas de se mettre dans la même situation dont nous avons parlé en matinée au sujet des services armés, où les employés recevraient systématiquement la pension à l'âge de 35 ans, puis entreraient à la fonction publique, recevraient leur pourcentage de pension et aussi leur plein salaire. Cela ressemble à une autre mesure dans le même plan.

M. EDWARDS: Je ne peux pas imaginer que cela puisse survenir à l'intérieur de la fonction publique. Je ne dis pas qu'il ne puisse arriver qu'un ancien employé du service qui prend sa retraite à l'âge de 53 ans après 35 ans de service, aille ailleurs et obtienne certains droits à pension. Cela ne diffère pas du cas des forces armées.

M. LEBOE: Le même genre de situation se reproduit ici. Si une personnne a gagné une pension de façon légitime, elle doit la recevoir. Si elle peut obtenir une autre pension, au moyen d'un autre salaire, il faut qu'on la lui donne, et cela s'applique également au gouvernement. Je n'approuve pas cette question d'une personne obtenant un dollar provenant de l'impôt d'un endroit et un autre dollar d'un autre endroit. Il s'agit d'une question de taxation fédérale, car nous avons un arrangement fiscal et deux niveaux de gouvernement, et nous sommes tous des contribuables au même titre. Lorsque vous l'étudiez de cette façon, elle semble absurde.

M. EDWARDS:

> Nous nous reportons à la page 9 du Bill C-193—ligne 35, article 6 (2). Ici le ministre est autorisé à retenir sur les versements subséquents tout paiement en trop sur ces pensions. La Fédération du service civil n'est pas entièrement satisfaite de cette façon d'aborder le problème. La loi doit comporter une disposition pour protéger les pensionnés contre les ennuis d'erreurs administratives et pour assurer la récupération des sommes payées en trop sur la période de temps la plus longue possible et sans frais d'intérêts. La responsabilité de l'exactitude incombe au gouvernement, puisqu'il a assumé la responsabilité de l'administration du compte de pension de retraite.

(*Texte*)

M. TARDIF: D'après ce que le ministre nous a dit en matinée,—et je dis ceci en français pour que nos interprètes ne se mettent pas à sommeiller,—ces choses n'arrivent pas trop souvent, parce que d'habitude, les modes de paiement s'étendent sur une période de temps considérable.

(*Traduction*)

M. EDWARDS: Nous nous rendons compte que cela ne s'applique pas dans beaucoup de cas. Nous ne laissons pas entendre que cela s'applique souvent,

mais nous laissons entendre que cela peut poser des problèmes aux employés qui, sans qu'il y ait de leur faute, doivent faire face à des erreurs administratives.

La Fédération du service civil a écrit, le 24 mars 1966, aux chefs des cinq partis politiques à propos de la question de mettre au point les pensions de façon à compenser pour les augmentations du coût de la vie et les diminutions consécutives du pouvoir d'achat réel du dollar des pensionnés.

Nous ne répéterons pas nos arguments à cet égard,—nos points de vue sont bien inscrits et ont été transmis à chaque député à la même date. En outre, si notre façon de comprendre les délibérations du présent comité du vendredi 17 juin 1966, est exacte, on délibère en vue de former un comité qui étudierait cette question après que la présente loi aura pris effet. Nous insistons, toutefois, pour que le présent comité recommande vivement que le présent Bill C-193 comporte une clause établissant une échelle mobile pour assurer que justice soit faite aux prochains pensionnés.

M. KNOWLES: Vous reviendrez sur ce point plus tard?

M. EDWARDS: Oui, je m'enpresserai de le faire.

M. CHATTERTON: Qu'est-ce qui vous a poussé à utiliser l'indice du coût de la vie plutôt que le niveau des revenus? Je ne sais pas si vous vous rendez compte que beaucoup de gens s'opposent vivement à ce que dans le Régime de pensions du Canada l'on utilise le mauvais indice. Si l'on avait utilisé le niveau des revenus au lieu de l'indice du coût de la vie, ces gens obtiendraient les avantages de toute hausse générale du coût de la vie. Cela était-il délibéré?

M. EDWARDS: Non, cela n'était pas délibéré. Votre remarque est bien acceptée.

M. CHATTERTON: Choisissons le niveau des revenus?

M. EDWARDS: Nous serions préoccupés non seulement du coût de la vie mais aussi du niveau des revenus. Comme montent les revenus, je crois qu'il faudrait une clause d'échelle mobile.

M. CHATTERTON: Vous êtes-vous demandé si la loi même sur la pension du service public ne devrait pas renfermer cette disposition? Il serait difficile d'offrir un régime quelconque. Faudrait-il s'y prendre d'une certaine façon comme dans la loi concernant la mise au point de certaines pensions, 1958-1959, et revenir périodiquement sur le sujet?

M. EDWARDS: J'hésite un peu à compter sur une loi sur la mise au point de certaines pensions qui pourrait dépendre des caprices du gouvernement du jour. J'estime peu avisé de compter sur une telle loi et selon notre point de vue, nous aimerions beaucoup mieux trouver cette mesure dans la loi même des pensions.

M. LEBOE: Êtes-vous prêt à dire au comité que tous les pensionnés devraient bénéficier d'une clause établissant une échelle mobile qui serait jointe à leurs pensions particulières d'où qu'elles proviennent?

M. EDWARDS: Je ne crois pas que notre fonction, à titre d'association d'employés du gouvernement, soit vraiment de faire des recommandations à l'égard de régimes de pensions visant tout le monde.

M. LEBOE: Voyez-vous le danger auquel votre proposition pourrait donner lieu, du moins celui que je vois dans votre proposition? Si cette façon d'agir devient, nous pourrions dire, universelle, il n'y aurait que peu ou pas de contrainte en économie contre l'inflation, parce que chacun se mettra à dire «Bien, j'ai une pension comportant une clause d'échelle mobile, alors je n'ai à me préoccuper de rien». Ce sens de la contrainte ou de la responsabilité n'existe

pas. Je le sens vivement. Je n'étais pas en faveur d'une telle disposition dans le Régime des pensions du Canada et je ne suis pas plus en faveur aujourd'hui. La raison de mon attitude, c'est que je crois que nous ne voyons pas le problème dans une perspective suffisamment lointaine. Si nous mettons une chose comme celle-ci en application et qu'elle se met à s'accroître de plus en plus, nous nous préparons des ennuis.

M. EDWARDS: Je vous répliquerai seulement que je me sentirais responsable à l'égard de ces gens à la retraite qui voient leurs pensions et la valeur de leur dollar diminuer et qui finiront peut-être par n'avoir plus suffisamment d'argent pour leur subsistance.

M. LEBOE: Il faudrait effectuer un rajustement; toutefois, il est préférable de disposer d'une loi de mise au point pour régler ces points-là que de voir se développer une situation où l'inflation augmente sans que personne ne s'occupe de l'arrêter ou de prendre ses responsabilités.

M. KNOWLES: Ceux qui travaillent voient leur salaire augmenter proportionnellement au coût de la vie; pourquoi ne pas prévoir une mesure semblable pour les gens qui sont à leur retraite?

M. WALKER: La plupart des gens seront d'accord avec ce principe, mais comment ferez-vous pour le mettre en application?

M. LEBOE: Il faut avoir le sens des responsabilités.

M. TARDIF: Le contribuable qui paye des taxes au gouvernement contribue par le fait même au plan de pension du service public. Ce contribuable peut aussi bien être à la retraite lui aussi après avoir payé des primes en conséquence à une compagnie d'assurance; s'il ne bénéficie pas d'une pension augmentant avec le coût de la vie, il sentira qu'il ne reçoit pas le même traitement que ces gens qui touchent une pension du service public.

M. EDWARDS: J'aimerais signaler que, de plus en plus dans le secteur privé de l'économie, l'on a des pensions qui s'accroissent avec le coût de la vie. C'est la situation, par exemple, à la *General Motors*. J'imagine que dans le prix de l'auto que vous avez achetée et payée . . .

M. TARDIF: J'ai bien acheté une auto, mais elle n'est pas encore payée!

M. EDWARDS: Ce n'est peut-être pas une auto *General Motors* non plus, mais les travailleurs de l'automobile sont à introduire ces pensions qui suivent le coût de la vie. Cela s'est produit dans d'autres gouvernements et il existe plusieurs arguments qui militent en faveur d'une telle mesure.

M. KNOWLES: J'aimerais ajouter en passant que nous sommes heureux de voir cet alinéa dans cet exposé et nous pouvons garantir au témoin que nous continuerons à étudier l'affaire.

M. EDWARDS: J'en suis sûr et je vous remercie.

La Fédération du service civil se réjouit de noter que le montant de la prestation de décès a été augmenté à l'équivalent du salaire annuel. Cela est en accord avec les recommandations de la Fédération du service civil.

La Fédération est toutefois d'avis que les prestations maximums actuelles, qui diminuent de 10 p. 100 par année depuis l'âge de 60 ans jusqu'à celui de 70 ans jusqu'à atteindre un minimum de $500, devraient diminuer de 10 p. 100 par année de l'âge depuis 60 ans jusqu'à l'âge de 70 ans pour atteindre un minimum de $1,000. Il devrait être possible de payer la différence à même les surplus des prestations au décès du plan de pension du service public sans augmenter la prime de base de l'assurance-prestation-au-décès.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Quelqu'un a-t-il une question?

M. ORANGE: Est-ce que la caisse peut supporter une telle dépense?

M. EDWARDS: Je crois qu'elle le peut car il existe un surplus dans le compte des prestations au décès.

M. ORANGE: Si la caisse ne peut supporter le coût trop élevé, on devra prévoir une augmentation quelconque.

M. EDWARDS: Nous suggérons que le surplus de la caisse absorbe ce coût si c'est possible.

(*Texte*)

M. TARDIF: Monsieur le président, est-ce que cela veut dire que, si un employé meurt alors qu'il est toujours à l'emploi du gouvernement, il reçoit comme protection l'équivalent d'un an de salaire ou, en d'autres mots, sa succession reçoit un an de son salaire?

(*Traduction*)

M. EDWARDS: Non, il n'est pas couvert. S'il avait choisi de se retirer du plan de prestations au décès, il aurait...

M. TARDIF: J'aurais dû m'exprimer en anglais; je ne parle français qu'à l'occasion de façon à ne pas endormir ceux qui siègent autour de cette table. Si je comprends bien, un employé de la fonction publique paye tant par mois pour bénéficier de la protection de deux ans de son salaire ou de celle de $500. Ces prestations ont-elles été augmentées?

M. EDWARDS: A l'heure actuelle, le montant complet payé au décès est de $500; il ne peut recevoir moins.

M. TARDIF: Peut-il recevoir plus?

M. EDWARDS: Non. De toutes façons, il ne reçoit cet argent en aucun cas; cette somme va à sa succession.

M. TARDIF: C'est bien évident. Même s'il la recevait, comme M. Knowles le disait tantôt, il faudrait la lui expédier ailleurs!

M. EDWARDS: S'il est décédé avant réduction de sa pension. Le présent maximum est de $5,000.

M. TARDIF: S'il travaille présentement pour le gouvernement et paye pour une telle protection, il recevra $5,000 s'il meurt alors qu'il est toujours à l'emploi du gouvernement?

M. EDWARDS: Oui, mais ce montant va diminuant constamment entre l'âge de 60 ans et l'âge de 70 ans pour atteindre le minimum de $500.

M. TARDIF: Pour recevoir un tel montant réduit, l'employé devrait vivre jusqu'à 80 ans.

M. EDWARDS: Non, jusqu'à 70 ans.

Le bill proposé donnerait au ministre certaines des responsabilités qui autrefois étaient exclusivement celles du Conseil du Trésor. Lors des délibérations d'une assemblée du comité le vendredi 17 juin 1966, un membre du comité a demandé quelles étaient les raisons et nous admettons que l'intention derrière cela était bonne, mais, comme l'a suggéré ledit membre, nous sommes d'avis qu'il devrait y exister un mode de procéder pour faire réviser les décisions du ministre ou de ses délégués.

La Fédération du service civil du Canada s'oppose fortement à toute intrusion dans les affaires personnelles privées des employés de la fonction publique. Nous faisons allusions à l'article 13(4) de la Loi sur la

pension du service public qui dit: «Nonobstant les dispositions de la présente loi, le montant de toute allocation annuelle à laquelle la veuve d'un contributeur peut avoir droit selon la présente loi doit, si l'âge du contributeur dépassait de vingt ans ou davantage celui de sa veuve, être réduit d'un montant déterminé en conformité des règlements».

Les règlements actuels couvrant cet aspect de la présente loi sont expliqués dans le Manuel du Conseil du Trésor partie XXII, page 99.

Ce à quoi nous nous opposons dans cette disposition, non touchée par le bill C-193, c'est à ces sanctions imposées aux veuves des personnes qui ont fidèlement servi leur pays durant longtemps et qui sont soumises à une telle discrimination à cause d'un mariage décidé plus tard qu'il n'est considéré normal en vertu de normes arbitraires. Nous demandons que l'on élimine complètement cet aspect de la présente loi.

Nous aimerions aussi attirer votre attention sur une imperfection grave de la Loi sur la pension du service public.

Alors que la loi prévoit des allocations de veuves aux veuves légitimes ou aux veuves d'unions irrégulières durant depuis au moins sept ans, il n'existe pas de disposition pour le paiement d'une allocation au dépendant survivant à un contributeur non marié.

La Fédération du service civil a eu connaissance d'un cas spécifique qui illustre bien ce point.

Un employé à la retraite du gouvernement du Canada, qui avait totalisé 54 ans de services, ne s'était jamais marié surtout parce qu'il devait faire vivre une sœur, malade toute sa vie et dépendant de son frère pour sa subsistance. L'ex-employé a payé les plus hautes contributions pour les employés masculins, mais, à sa mort, sa sœur dépendante, de cinq ans plus jeune que lui, ne recevra aucune allocation de la pension du service public. La loi sur les pensions pour les vétérans des forces armées reconnaît cette situation et prévoit, dans l'article 39, l'allocation d'une pension dans ces circonstances. Nous suggérons respectueusement au Comité de se familiariser avec ce plan de pensions et de songer à l'introduction de modifications appropriées dans la Loi sur la pension du service public de façon à la rendre conforme à la Loi sur les pensions des vétérans sous cet aspect.

M. TARDIF: Cela représente aussi une sanction contre ceux qui n'ont pas choisi l'état matrimonial. Dans le cas qui nous intéresse, cet homme ne s'est pas marié parce qu'il devait subvenir aux besoins d'une sœur malade. Que faites-vous du cas des gens qui ne se sont pas mariés parce que personne ne les a demandés en mariage?

M. EDWARDS: Dans un tel cas, ils ne laisseraient pas de personnes à charge.

M. TARDIF: Je n'irai pas plus loin sur ce sujet.

M. BELL (*Carleton*): Je suis plutôt surpris, monsieur Edwards, que vous réclamiez la suppression complète de ces dispositions concernant les mariages au lit de mort. Je suis parfaitement d'accord avec vous qu'il doit exister une certaine discrimination. Trente ans, ce n'est peut-être pas juste, mais prétendre qu'un homme qui se marie la veille de sa mort pourrait laisser une pension à cette veuve. C'est aller un peu loin, à mon avis. Voilà ce que vous voudriez faire accepter si je comprends bien votre suggestion.

M. EDWARDS: Comprenons-nous bien: telle n'était pas notre intention. Nous avons suggéré qu'il ne devrait pas exister de réduction sur une base de 20 ans ou plus, mais nous n'en sommes pas pour autant rendus à accepter l'idée qu'il devrait exister des mariages au lit de mort.

M. BELL (*Carleton*): Vous avez dit que vous demandiez que l'on élimine complètement cet aspect de la présente loi. Je ne puis vous donner mon accord à ce sujet. Par deux fois, j'ai amené devant la Chambre qui débattait alors cette mesure législative-ci un cas en particulier où, dans la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la veuve de 26 ans et quatre mois plus jeune que son mari décédé n'a rien pu recevoir bien qu'elle ait été mariée avec lui pendant plus de 30 ans. J'estime qu'en de telles circonstances, on devrait prévoir une allocation pour la veuve, mais je crois qu'on devrait effectuer une certaine retenue.

M. KNOWLES: Je crois qu'il est possible que M. Bell n'ait pas bien compris votre alinéa à la page 9. Vous exigez que l'on change ces dispositions au sujet de l'épouse qui est de 20 ans plus jeune que son mari, mais vous ne vous opposez pas à ce que l'on rédige dans les status le nouvel article dans les termes de l'article 12 de la page 18 du bill.

M. EDWARDS: Oui, je crois qu'il existe un malentendu. Nous suggérons qu'il ne devrait pas y exister de réduction à cause de ces 20 ans.

M. KNOWLES: En vertu du nouvel article, on versera une pension à la veuve si elle était mariée au défunt depuis plus d'un an.

M. EDWARDS: C'est exact.

M. KNOWLES: Mais, au cours de l'année, le ministre a à décider si c'était un mariage d'argent ou d'amour.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Ou des deux!

M. EDWARDS: Nous n'avons aucune objection à cela.

M. KNOWLES: Vous n'avez aucune objection à quoi: A l'argent ou à l'amour?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Passons à l'alinéa suivant, «Allocations aux veuves», en page 10.

> Les modifications proposées à la Loi sur la pension du service public n'apporteront aucun changement au niveau des prestations des veuves. La loi énonce que les veuves continueront à recevoir, comme prestation de base, 50 p. 100 de la rente annuelle de leur mari. La Fédération du service civil désire signaler certains faits pertinents au sujet des veuves:
>
> —les veuves doivent encore payer diverses taxes ou un loyer pour une résidence et leurs dépenses d'entretien ne diminuent pas sensiblement; leurs dépenses en médicaments augmentent avec l'âge;
>
> —il faut souvent plusieurs années aux veuves pour devenir admissibles à la pension de vieillesse;
>
> —amasser des biens, et en particulier amasser une pension, constitue une aventure conjointe du mari et de la femme qui doivent faire tous deux certains sacrifices alors que le mari est vivant et travaille, de façon à s'assurer des épargnes suffisantes pour le jour où il prendra sa retraite;
>
> —la veuve peut encore devoir aider ou maintenir des dépendants aux études supérieures.
>
> Les facteurs susmentionnés sont bien réels pour les veuves. La Fédération du service civil demande donc au Comité de réclamer pour les veuves des allocations réalistes, soit 75 p. 100 de la pension à laquelle avait droit leur mari.

En rapport avec ce problème, nous attirons votre attention sur ce problème du veuf que sa femme devait faire vivre sans qu'il en soit de sa faute à lui. Il faudrait dans de tels cas considérer la possibilité de permettre aux fonctionnaires de sexe féminin de contribuer au taux de 6½ p. 100 de façon à ce qu'elles puissent s'assurer une allocation au décès et une pension de veuf pour leur mari invalide.

M. WALKER: A-t-on pensé à augmenter les primes annuelles pour acquitter cette augmentation de 25 p. 100?

M. EDWARDS: Nous espérons que la caisse pourra y suffire.

M. WALKER: Avez-vous déjà consulté les actuaires qui travaillent à tout cela?

M. EDWARDS: De la façon dont nous comprenons les affirmations des actuaires au ministère, la caisse ne pourra absorber ce coût additionnel. Voilà leur opinion.

M. TARDIF: La caisse ne peut pas absorber ce coût?

M. EDWARDS: Ce que je vous ai donné, c'est leur opinion telle que je la comprends; je n'ai jamais affirmé que nous la partagions.

M. WALKER: Les gens qui nous ont fourni nos renseignements prétendent que la caisse ne peut pas absorber ce coût additionnel et demeurer un fonds en position solide du point de vue actuariel. Les conséquences de cette recommandation sont financièrement trop lourdes pour la caisse. Je n'essaie pas de vous faire parler.

M. EDWARDS: Ce que nous devons déduire de la position des actuaires au sujet de la caisse, c'est que le coût du plan en sera augmenté!

M. KNOWLES: D'après ce que vous dites, je présume que vous avez eu des discussions avec des autorités du domaine financier à ce sujet?

M. EDWARDS: Cela fait plusieurs années que nous essayons d'obtenir cet avantage.

M. KNOWLES: Avez-vous reçu des encouragements en cours de route?

M. EDWARDS: Bien peu.

M. KNOWLES: Vous êtes-vous servi de l'argument que notre Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement procure une pension de 60 p. 100 à la veuve? Ce n'est pas les 75 p. 100 que vous revendiquez, mais c'est mieux que 50 p. 100.

M. TARDIF: Je n'ai pas entendu ces dernier propos; quel pourcentage?

M. KNOWLES: 60 p. 100 de votre pension.

M. TARDIF: Non, 5/12 de mes contributions, ce qui n'est pas 60 p. 100.

Le COPRÉSIDENT (*Sénateur Bourget*): Cela, c'est votre cas.

M. KNOWLES: Votre pension est de 5/12, celle de votre veuve de 3/12, et, sauf votre respect, cela fait 60 p. 100 de 5/12, c'est-à-dire 60 p. 100 de votre pension.

M. TARDIF: Si je vous ai posé ces questions, c'est que je n'avais pas compris.

M. WALKER: Lors de vos conversations avec les grands financiers à ce sujet, avez-vous ou ont-ils laissé entendre quelle augmentation des primes serait nécessaire pour réaliser ce que vous voulez, s'ils disent que l'argent ne peut être fourni par la caisse? Avez-vous parlé de ¼ p. 100 ou de 1/10 p. 100?

M. EDWARDS: Je ne puis me rappeler si nous avons parlé des exigences financières que cela pourrait signifier en dollars ou en pourcentage.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. KNOWLES: Si l'exposé est terminé, j'ai une autre question à poser au sujet de la page 1. Vous avez dit, monsieur Edwards, lors de la lecture de la page 1, que l'approbation du bill pour autant qu'elle implique l'intégration, ne devait pas être considérée comme une approbation permanente générale du principe d'intégration, mais vous approuviez ce qui en fait constitue un taux général de 6½ p. 100.

M. EDWARDS: Oui, c'est juste.

M. KNOWLES: En d'autres mots, si quelques années auparavant, le Régime de pensions du Canada avait prévu l'intégration de ces taux, vous ne voudriez pas qu'on dise que vous acceptiez cette intégration, mais vous voudriez sans doute négocier en vue de paiements généraux et de prestations plus élévées.

M. EDWARDS: C'est tout à fait juste.

M. BELL (*Carleton*): Il serait peut-être intéressant d'avoir dans nos dossiers le nombre de fonctionnaires publics que M. Edwards représente à cet organisme fédéré.

M. EDWARDS: Environ 80,000.

M. WALKER: Combien de la ciconscription électorale de Carleton?

M. BELL (*Carleton*): Tous les meilleurs.

M. ORANGE: Qui représentez-vous?

M. EDWARDS: Tous les agents de la fonction publique des classes administratives et professionnelles supérieures jusqu'aux classes inférieures, partout au Canada.

M. ORANGE: Votre organisme compte 80,000 membres?

M. EDWARDS: Oui.

M. WALKER: Les députés font-ils partie de cette classification?

M. EDWARDS: Nous n'avons pas prévu leur intégration jusqu'ici.

M. BELL (*Carleton*): Ce n'est pas à vous qu'on devrait assigner cette tâche.

M. KNOWLES: Votre adhésion à ce plan général remonte-t-elle à 1964? Est-ce avant que M. Pennell fasse sa déclaration sur le sujet à la Chambre des communes?

M. EDWARDS: Je pense que je ne comprends pas votre question.

M. KNOWLES: On a dit plusieurs fois que votre organisme, sur les directives de votre exécutif, était d'accord sur cette forme d'intégration.

M. EDWARDS: C'est juste.

M. KNOWLES: Je suppose que cet assentiment date de 1964.

M. EDWARDS: Je ne peux pas vous indiquer la date précise, mais nous avons dû le donner lors de la discussion sur cette possibilité par l'entremise du Conseil national mixte et du Comité consultatif sur la pension de retraite du service public.

M. KNOWLES: Y a-t-il eu de nouvelles discussions sur le sujet depuis ?

M. EDWARDS: Il y a toujours eu du pour et du contre au sein des membres, mais nous acceptons généralement le principe d'intégration des deux régimes parce que plusieurs de nos membres étaient atteints, particulièrement les employés plus jeunes qui auraient des contributions au régime de pension de l'ordre de 8.3 p. 100 de leur salaire à payer pendant une longue période. Il est évident que les prestations aux contributeurs plus âgés ayant dix ans à faire pour atteindre leur retraite sont telles qu'ils désirent l'accumulation. Ils désirent accumuler les prestations l'une par-dessus l'autre. Mais l'exécutif de notre organisme était d'accord sur le fait que l'intégration était acceptable sur cette base en ce moment.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je dois m'excuser de m'être absenté pendant quelques instants. J'ai dû faire un appel par l'interurbain. Puis-je retourner aux prestations aux veuves? Est-ce que sous suggérez que les prestations aux veuves soient augmentées à 75 p. 100?

M. EDWARDS: C'est juste.

M. CHATTERTON: Vous n'oubliez pas qu'en 1968 les veuves auront droit à la pension aux veuves aux termes du Régime de pensions du Canada? Les seules exceptions sont les personnes qui n'ont pas 35 ans et qui n'ont pas de personnes à charge. Dans tous les autres cas on accorde une pension très substantielle aux veuves. On augmente aussi la pension aux orphelins. Je pense que si on devait les intégrer, dans la plupart des cas les pensions aux veuves pourraient devenir excessives en comparaison avec la pension proprement dite.

M. EDWARDS: Nous nous rendons compte que les modalités du Régime de pensions du Canada apporteront des améliorations, et que certaines prestations en ce qui concerne les veuves s'accumulent sur les prestations aux veuves.

M. CHATTERTON: Toutes les prestations s'accumulent.

M. EDWARDS: En effet, nous nous rendons compte de cela.

M. CHATTERTON: Il me semble que si vous vouliez faire quelque chose vous auriez dû demander l'augmentation de la pension au lieu de prestations plus élevées aux survivants, car les prestations aux survivants commençant en 1968, seront, en général, très substantielles.

M. EDWARDS: Je suis certain que vous comprenez, monsieur Chatterton, que nous avons dû incorporer à notre exposé dans bien des cas les idées de nos membres adoptées de façon démocratique dans les délibérations des délégués à nos congrès. La Fédération du service civil a depuis longtemps mandat de réclamer la pension de 75 p. 100 pour les veuves.

M. CHATTERTON: Puis-je indiquer qu'il n'y a pas beaucoup de fonctionnaires publics qui comprennent le Régime de pensions du Canada.

M. EDWARDS: Je suis d'accord.

M. CHATTERTON: Et je ferais observer que cette recommandation provient du manque de compréhension.

M. EDWARDS: Non, je répondrais que la recommandation a été faite bien avant que le Régime de pensions du Canada ne soit mis sur pied. Nous avons longtemps essayé de l'obtenir.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Je vous remercie, monsieur Edwards.

Un autre témoin doit prendre la parole ce soir, c'est le représentant de l'Union des postiers du Canada.

M. BELL (*Carleton*): Pourrions-nous les entendre maintenant, monsieur le président?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Non, ils ne sont pas présents. Ils seront ici à 8 heures ce soir, et ils seront les derniers témoins à être entendus devant ce Comité.

M. BELL (*Carleton*): Et en ce qui concerne l'Institut professionnel? Ne présente-t-il pas un exposé?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Non.

M. MCCLEAVE: M. Davidson désire-t-il faire des commentaires au sujet de cet exposé? Ne devrions-nous pas lui demander de faire ses commentaires maintenant?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): C'est aux membres du Comité d'en décider.

M. MCCLEAVE: Nous avons entendu ses commentaires au sujet des autres.

M. WALKER: Je ne suis pas d'accord à ce sujet, mais peut-être que M. Davidson peut traiter des deux exposés en même temps à la suite de la comparution de l'Union des postiers du Canada.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): En effet, peut-être que cela serait préférable.

M. TARDIF: Je pense que ce serait plus à propos.

M. MCCLEAVE: Je ne m'y oppose pas.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Très bien.

M. KNOWLES: J'espère que M. Davidson ne se sent pas mal à l'aise de n'avoir pu rien faire inscrire au compte rendu d'aujourd'hui.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): La séance est suspendue jusqu'à 8 heures.

La séance est levée.

SÉANCE DU SOIR

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre. M. W. Kay, le président national de l'Union des postiers du Canada, qui est avec nous ce soir, va soumettre son exposé au Comité.

M. W. Kay, président national de l'Union des postiers du Canada: Cet exposé s'adresse aux coprésidents, M. J. T. Richard et l'honorable sénateur Maurice Bourget et aux membres du Comité mixte du service public du Canada.

L'Union des postiers du Canada, qui représente 11,000 employés des postes, a étudié le bill C-193 et a traiter principalement des projets de modifications à la Loi sur la pension du service public. Notre présentation devra être brève car le temps qui nous est alloué ne nous permet pas d'étudier et de commenter le projet article par article.

Notre point de départ est que le Régime de pension du service public ne doit avoir aucun rapport avec le Régime de pensions du Canada. C'est pour cela

que nous demandons que les amélioratons suivantes s'appliquent au Régime de pension du service public. Les améliorations demandées sont les suivantes: que les contributions soient de l'ordre de 5 p. 100 pour les contributeurs tant du sexe masculin que du sexe féminin, que les prestations actuelles demeurent intactes (c'est-à-dire 2 p. 100 du salaire par le nombre d'années de service, par le traitement moyen calculé sur les trois meilleures années de service), et que soit établie la retraite volontaire comprenant une pension complète à l'âge de 55 ans ou après 25 ans de service comportant contributions, selon le premier événement; que les prestations soient de 90 p. 100 du traitement basé sur la moyenne des trois meilleures années; et que la veuve du contributeur, quel que soit le nombre de ses enfants, reçoive 100 p. 100 de la pension du contributeur. En outre, afin de protéger le pouvoir d'achat du pensionné retraité, la Loi sur la pension du service public devrait prévoir, quant à la hausse du coût de la vie, la disposition que contient la loi établissant le Régime de pensions du Canada. Nous sommes convaincus que les crédits accumulés au Compte de pensions pourraient faire face aux prestations supplémentaires.

Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, nous sommes convaincus que les fonctionnaires visés par la Loi sur la pension du service public devraient avoir le privilège d'associer volontairement les avantages des deux régimes du service public qui rejetteraient ce choix et seraient alors automatiquement appelés à accepter l'intégration.

Nous indiquons, pour ceux qui acceptent l'intégration, notre point de vue quant aux modalités, à savoir: (1) l'intégration devrait consister en une simple division qui allouerait 1.8 p. 100 au Régime de pensions du Canada et le reste au Régime de la pension du service public; (2) l'intégration ne devrait pas modifier les modalités quant au retrait des contributions existant conformément à la Loi sur la pension du service public et que toute immobilisation des contributions et prestations devrait être facultative. Refuser à ces employés la possibilité de retirer leurs contributions serait une violation de l'assurance qu'on leur a fréquemment donnée qu'aucun fonctionnaire public fédéral visé par la Loi sur la pension du service public ne perdrait aucune prestation, ni privilège, ni ne serait l'objet d'aucun changement désavantageux dans le coût des primes par suite de l'intégration de la Loi sur la pension du service public au Régime de pensions du Canada. Le privilège de se dégager de l'immobilisation ne devra être autorisé que sur la signature de l'employé et sera par le fait même irrévocable; de la même manière, l'adhésion à l'immobilisation se fera selon les mêmes dispositions.

Considérant maintenant la partie II de la Loi sur la pension du service public, (prestations de décès), et constatant que le bill C-193 constitue un pas dans la bonne direction, nous prétendons qu'une outre des prestations actuelles, les employés devraient être autorisés, sur une base facultative à souscrire deux fois la somme de leur traitement actuel jusqu'à concurrence d'un maximum de $10,000 et que la couverture complète devrait être maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans.

Nous voyons d'un bon œil les nombreuses modifications destinées à faire la lumière sur les dispositions de la Loi sur la pension du service public, et nous faisons particulièrement bon accueil à la disposition qui vise la protection des droits de pension des postiers qui étaient en grève durant les mois de juillet et août 1965.

Respectueusement soumis au nom de l'Union des postiers du Canada; et signé par trois fonctionnaires nationaux, MM. W. Kay, président national; R. Otto, vice-président exécutif; J. E. J. G. Simard, secrétaire-trésorier général.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Bell?

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Kay, il est évident, d'après votre exposé, que vous visez haut et je pense qu'il est tout à fait à propos d'augmenter le champ d'application général. Pourriez-vous donner au Comité, une idée de ce que seront, à votre avis, les obligations accrues de la Caisse à l'égard des changements que vous proposez au paragraphe 2? Je remarque que vous dites être d'avis que les crédits accumulés seraient suffisants pour faire face aux prestations supplémentaires, mais avez-vous une idée de ce que coûteront annuelllement ces prestations supplémentaires, qui j'en suis certain plaisent à tout le monde?

M. KAY: Je ne sais pas ce que cela coûterait par rapport à la valeur actuelle du dollar mais d'après les chiffres qui nous sont donnés à propos de la Caisse de pension de retraite, nous savons qu'il y a au moins 2 milliards de dollars dans la caisse et que les dépenses actuelles n'excèdent pas l'intérêt calculé sur les deux milliards qui s'y trouvent déjà. De sorte que nous nous rendons compte que l'intérêt et les contributions à la caisse permettront de verser des prestations plus avantageuses que celles dont on bénéficie en vertu du régime actuel.

M. BELL (*Carleton*): Je suis certain que des membres du Comité considèrent qu'un tel point de vue est tout à fait intéressant, mais pour ma part j'aimerais avoir une idée exacte de ce que cela coûterait. Considérez, par exemple, la diminution à 5 p. 100 du taux en ce qui concerne les personnes du sexe masculin. Quelle serait la perte occasionnée à la caisse par cette diminution? Quelle serait la perte annuelle si on effectuait une diminution à 5 p. 100? Je pense que c'est un objectif hautement enviable mais j'aimerais savoir ce que nous serons appelés à faire. Combien cela coûtera-t-il?

M. KAY: Je ne pourrais pas vous indiquer le coût exact en dollars pour la caisse. Cela serait environ de 6.5 à 5 p. 100. Ces 5 p. 100 sont basés, bien entendu, sur l'accroissement de la caisse actuelle et sur le fait que les employés du sexe féminin ont bénéficié de prestations en contribuant à 5 p. 100 pendant plusieurs années.

Nous sommes d'avis que le but de la caisse n'est pas d'accumuler des milliards de dollars mais de verser des prestations en rapport avec les fonds qu'elle recueille.

M. BELL (*Carleton*): Pensez-vous qu'il devrait exister une disparité entre les contributeurs du sexe masculin et du sexe féminin? Il semble que c'était jadis un principe. Je me rends compte que vous déviez de ce principe.

M. KAY: Nous ne voyons pas pourquoi il devrait exister une disparité entre les contributeurs du sexe masculin et du sexe féminin.

M. BELL (*Carleton*): Vous ne croyez pas que les droits des veuves et des enfants généralement applicables à la pension des hommes aient une validité réelle?

M. KAY: Nous croyons qu'il devrait exister des prestations aux survivants, naturellement.

M. BELL (*Carleton*): Est-ce que vous croyez que les personnes du sexe féminin devraient contribuer aux prestations destinées aux survivants des employés du sexe masculin?

M. KAY: Je crois, nous croyons, que les contributions devraient être les mêmes.

M. BELL (*Carleton*): Vous croyez à l'égalité des sexes?

M. KAY: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Quelles que soient les prestations?

M. KAY: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Voilà un point de vue assez juste, à mon sens. Que dire de la situation relative à l'abaissement de la moyenne à trois ans? A l'origine, il s'agissait de cinq ans. On l'a portée à dix ans, puis baissée à six. Qu'en coûterait-il en plus au Trésor pour une moyenne de trois ans appliquée exactement sur toute la durée du service?

M. KAY: Je ne pourrais pas vous donner, en dollars, la différence que cela représente dans le nombre d'années de moyenne. Cela aurait certes quelques effets sur le régime, mais pas au point d'en dépasser les possibilités.

M. BELL (*Carleton*): A propos de la réduction concernant le départ volontaire à la retraite à l'âge de 55 ans ou après 25 années de service? Savez-vous quel en serait le montant?

M. KAY: Non, je l'ignore.

M. BELL (*Carleton*): De fait, monsieur Kay, si vous voulez bien m'excuser, j'essaie en ce moment de vous ménager une porte de sortie. Je suis tout à fait d'accord avec vous, quand il s'agit d'essayer d'améliorer les avantages. Mais je voudrais savoir quelle est la valeur, en dollars, et quelles en sont les conséquences sur le fonds. J'espère que vous êtes en mesure de nous fournir quelques chiffres de nature à permettre au Comité d'en venir à une décision en faveur des représentations, des représentations de grand intérêt que vous faites en ce moment. N'avez-vous pas fait le calcul?

M. KAY: Non.

M. BELL (*Carleton*): Que pensez-vous du fait que les prestations s'établissent à 90 p. 100 du traitement au lieu du 2 p. 100 actuel par année?

M. KAY: Naturellement, ceci constituerait un autre coût supplémentaire. Nous partons du principe qu'il y a 15 ou 20 ans le régime de pensions du service public constituait le plan en vigueur le plus intéressant au Canada.

M. BELL (*Carleton*): Je suis entièrement d'accord sur ce point.

M. KAY: De nos jours, en 1966, étant donné les améliorations apportées au cours des ans à d'autres régimes de pension, le régime de pension de retraite du service public n'est plus aussi intéressant qu'il l'était par le passé en comparaison des autres régimes. Nous sommes d'avis que le régime de pension de retraite du service public devrait servir de modèle aux employeurs des autres secteurs de la société, que tout le pays devrait essayer d'atteindre le niveau du régime de service.

M. BELL (*Carleton*): Vous avez énoncé un principe auquel souscrivent, j'en suis certain, tous les membres de notre Comité. Nous aimerions justement en arriver là et c'est ce que je me suis efforcé de faire, afin de vous aider sur ce plan. J'ai bien peur que certains de mes collègues ici présents n'aient un sens plus aigu que moi de la question du coût et il se peut fort bien qu'ils veuillent tirer au clair cette question. Voilà pourquoi j'espérais que vous pourriez m'aider à les convaincre que le régime que vous préconisez est excellent.

M. WALKER: A propos du deuxième paragraphe de votre mémoire, touchant l'importance des fonds excédentaires dans le Compte de pension de retraite, j'ai cru comprendre qu'un fonctionnaire vous aurait dit que le fonds ne comptait aucun excédent actuariel. Qu'en pensez-vous? Croyez-vous que l'on m'ait conté des chansons?

M. KAY: L'économique est un domaine qui ne m'est pas très familier.

M. WALKER: Il en est de même pour moi.

M. KAY: Pourtant, quand on dit qu'il y a au-delà de deux milliards dans le fonds et que l'on constate que les dépenses s'élèvent à un chiffre qui n'est même pas aussi élevé que l'intérêt, soit 1¼ p. 100, il semble qu'il s'agisse tout juste d'un fonds permettant de constituer un immense surplus.

Je suppose que les économistes devaient avoir une raison quelconque à propos de ce dépôt de milliards de dollars; mais, en ce qui concerne le simple fonctionnaire, l'accumulation de milliards de dollars ne semble pas être une base justifiée pour l'établissement d'un régime de pension de retraite.

M. WALKER: De simples députés voient la chose sous le même angle, mais après enquête, et lorsque les fonctionnaires responsables du fonds précisent que, compte tenu de la valeur du régime au point de vue actuariel, des prestations qu'il faut verser bien des années à l'avance, ce régime ne comporte de fait, du point de vue de la valeur actuarielle, aucun excédent pour les versements à venir, je me trouve à peu près dans la même situation que vous. Vous a-t-on dit la même chose? Vous êtes-vous renseigné?

M. KAY: Mais oui.

M. WALKER: Qu'a-t-on répondu?

M. KAY: Je ne dirais pas que l'on m'ait répondu que pour en justifier la valeur actuarielle, ce fonds doit être maintenu à ce niveau; mais je crois, ainsi d'ailleurs que nos membres, qu'on nous conte des chansons lorsqu'on affirme que de telles sommes doivent être de l'ordre de milliards de dollars pour assurer une marge sûre du point de vue actuariel.

M. CHATTERTON: Votre organisme, de votre propre chef, a-t-il consulté un expert actuaire pour établir si les déclarations des fonctionnaires du gouvernement sont exactes ou non?

M. KAY: Ces dernières années nous étions représentés auprès du comité chargé de délibérer sur la Caisse de pension de retraite; cela remonte à un certain temps.

M. CHATTERTON: Avez-vous procédé à des consultations de votre propre gré, avez-vous retenu les services d'un actuaire ou d'un professionnel pour savoir s'il en était ainsi ou non?

M. KAY: Non, monsieur Chatterton.

M. CHATTERTON: Autrement dit, vous vous livrez à des suppositions, tout comme nous?

M. KAY: Un de nos hommes faisait partie du comité et il a pris part aux délibérations.

M. CHATTERTON: S'agissait-il d'un actuaire de profession?

M. KAY: Non.

M. CHATTERTON: Vous parlez donc de cette question sans la connaître à fond, comme un profane.

M. KAY: Oui, comme un profane.

M. ORANGE: Étant donné les effectifs de votre organisme et l'intérêt que vous portez aux prestations actuellement accordées aux fonctionnaires par le régime de pension de retraite, ne serait-il pas dans votre intérêt de retenir les services d'experts dans le domaine des sciences actuarielles, d'experts qui pourraient vous donner des conseils autorisés eu égard au régime de pensions ou au fonds de pension de retraite tel qu'il se présente actuellement? En d'autres

termes, en notre qualité de profanes faisant partie de ce comité, nous pouvons dire entre autres que l'on nous conte des chansons, tout en sachant fort bien que les experts sont seuls à même de nous renseigner comme il se doit. Ne serait-il pas de votre intérêt comme de celui de votre association de retenir les services d'experts susceptibles de vous donner ce genre de conseils, de sorte que vous puissiez traiter de la question d'autorité?

M. KAY: J'admets que nous avons commis une erreur en ne retenant pas les services d'un expert en la matière.

M. ORANGE: A titre d'expert, je ne vous conseille pas d'en embaucher un à plein temps.

M. WALKER: Ma seconde question porte sur le blocage des cotisations. J'ai posé la même question à d'autres témoins. Quel est, à votre avis, le principal objet d'un régime de pension, d'un régime de pension en général? S'agit-il d'économie obligatoire ou d'une pension à verser à un moment précis dans l'avenir afin d'assurer certains revenus à une personne, une fois qu'elle a cessé de travailler?

M. KAY: Le principal objet du régime répond à votre deuxième supposition. C'est bien un revenu dont on dispose plus tard quand on n'est plus en mesure de travailler.

M. WALKER: Merci bien.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, dans le mémoire, il est recommandé de laisser une possibilité de choix aux fonctionnaires qui désirent greffer le régime de pensions du Canada sur le régime de pension de retraite du service public ou opter pour le régime de pensions du Canada. Voulez-vous dire, monsieur Kay, que cela devrait être permis dans tout le pays—que tout le monde et non simplement les fonctionnaires ont le choix de joindre ou non le régime de pensions du Canada?

M. KAY: Non.

M. CHATTERTON: Simplement les fonctionnaires?

M. KAY: Nous sommes d'avis que tout le monde devrait participer au régime de pensions du Canada.

M CHATTERTON: Je lis un extrait du troisième paragraphe de votre mémoire:

> ...nous soutenons que les fonctionnaires visés par la loi sur la pension du service public devraient avoir le privilège d'associer volontairement les avantages des deux régimes. Les employés du service public qui rejetteraient ce choix seraient alors automatiquement appelés à accepter l'intégration.

—entendez-vous par là que certains fonctionnaires devaient avoir le choix d'accepter l'intégration ou non et que ceux qui n'exercent pas cette option auraient celle de rejeter le régime de pensions du Canada?

M. KAY: Non, ce que nous proposons, c'est de donner aux fonctionnaires le choix de participer entièrement tant au régime de pension de retraite du service public avec tous ses avantages qu'au régime de pensions du Canada avec également tous les avantages. Ceux qui ne désirent pas participer entièrement aux deux régimes accepteraient alors l'intégration, la pension de retraite du service public étant alors réduite du montant payable aux termes du régime de pensions du Canada. Autrement dit, ils seraient entièrement intégrés lorsque nous proposons qu'on leur donne le choix de s'intégrer entièrement ou de greffer le régime de pensions du Canada sur l'autre plan.

M. CHATTERTON: Est-ce que cela ne signifie pas de fait que vous avez choisi de contribuer ou non au régime de pensions du Canada?

M. KAY: Nous n'avons pas le choix. Nous contribuerons que nous le voulions ou non. Nous n'avons pas à choisir si nous voulons la formule intégrée ou non mais selon la proposition nous devrions avoir ce choix.

M. WALKER: Si je me souviens bien, je devrais avoir le choix d'accumuler les plans ou de les intégrer.

M. KAY: Vous avez raisom.

M. CHATTERTON: J'ai toujours l'impression que vous aurez l'occasion de choisir si vous voulez participer au Régime de pensions du Canada tel qu'il est ou tel qu'il se présente lorsqu'il est intégré avec le régime de la Loi sur la pension du service public.

M. KAY: Nous continuons à affirmer que nous devrions participer au Régime de pensions du Canada mais que ses prestations devraient se cumuler avec celles qui résultent de la Loi sur la pension du service public.

M. HYMMEN: Je voudrais poser une question connexe. Ne vous acheminez-vous pas vers des ennuis si vous permettez à un de vos membres d'accumuler les prestations et d'obtenir une plus grande part de la mise de fonds?

M. KAY: Chaque membre aurait la possibilité de choisir entre le cumul ou l'intégration.

M. TARDIF: Si les employés choisissent d'accumuler leurs pensions plutôt que de les intégrer, et en songeant qu'une part des cotisations faites pour la pension le sont par les contribuables de la ville d'Ottawa et par les employeurs dans tout le pays, préconiserez-vous que l'employeur contribue à la fois au plan de pensions en vigueur et aussi au Régime des pensions du Canada?

M. KAY: Oui, je le pense. Le regime de la Loi sur la pension du service public fait partie de ce que l'on a dénommé les prestations supplémentaires dont une partie provenait des fonds publics, la part de l'employeur. Voici qu'on nous donne le Régime des pensions du Canada et celui-ci devrait faire partie d'une législation sociale dont le coût est dû en même temps.

M. TARDIF: Mais vous, en tant que groupe, vous seriez un groupe privilégié. Vous bénéficieriez d'une double contribution du Gouvernement. Vous auriez droit aux prestations en vertu du Régime des pensions du Canada et aussi en vertu du régime de la pension du service public.

M. KAY: Dans bien des cas dans le secteur privé de l'économie on se trouve en présence d'un cumul.

M. TARDIF: Je sais qu'il existe des cumuls dans les entreprises privées. Vous attendez-vous à ce que l'employeur verse les contributions normales au cas où vous choisissez le cumul?

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: D'abord, je voudrais faire savoir à M. Kay que le premier jour où j'ai étudié le Bill C-193, une des premières considérations qui m'a plus a été la clause qui protégeait les pensions des employés des postes à la suite de la grève de l'été dernier; et je suis sûr que tous les membres du Comité ont apprécié le paragraphe consacré dans le mémoire à cette question. Mes collègues ont suggéré que vous fassiez part de votre opinion à ce sujet à M. Benson. Nous l'avons invité à venir ici ce soir.

La deuxième question que je veux vous poser a trait au chiffre de 90 p. 100 qui se trouve dans le deuxième paragraphe du mémoire. Pourriez-vous m'expliquer comment la formule peut rester le même en tenant compte d'un calcul de 2 p. 100 pour chaque année de service. Comment obtenez-vous 90 p. 100 à 2 p. 100 par année à moins que vous ne travailliez pendant 45 ans?

M. KAY: Nous avons établi ces 2 p. 100 sur ce qui en est à l'heure actuelle. Mais en allant plus loin nous préconisons que les pourcentages soient augmentés.

M. KNOWLES: Avez-vous établi comment obtenir ou combien d'années il faudra pour en arriver à ces 90 p. 100.

M. KAY: Nous proposons 25 ans.

M. KNOWLES: Vous ne répondez pas directement à ma question.

M. KAY: Nous n'avons pas préparé la formule pour expliquer comment nous y arriverons.

M. KNOWLES: Est-ce que seules les personnes qui ont 25 ans ou plus de service se trouvent admissibles aux 90 p. 100.

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: Vous ne pensez pas qu'il devrait y avoir une progression dans tout cela.

M. KAY: Nous proposons que les 90 p. 100 s'appliquent à ceux qui ont complété 25 ans de service mais ceux qui ont accompli moins de service devraient recevoir un montant proportionnellement moindre.

M. KNOWLES: Pourrais-je vous poser une question au sujet du chiffre de 5 p. 100? Si par hasard, on en venait à un compromis sur ce point entre 5 et 6½ p. 100—c'est ce que versent en général les employés du sexe masculin,—seriez-vous en faveur que, quel que soit le chiffre il soit le même dans le cas des employés du sexe masculin ou féminin?

M. KAY: Bien, oui je le pense.

M. KNOWLES: Puis-je vous poser un certain nombre de questions même si certaines d'entre elles ont déjà été posées sur les avantages que présente le régime du cumul par rapport à celui de l'intégration et réciproquement. Vous nous avez fait savoir que votre organisation était en faveur du cumul. Or le bill que nous étudions ici est tout en faveur de l'intégration. Est-ce que je dois considérer que dans les circonstances présentes vous seriez en faveur d'un compromis qui serait en l'occurrence un choix, un choix personnel? Ceci voudrait dire que chaque employé de la fonction publique aurait le choix entre le cumul et l'intégration?

M. KAY: La raison pour laquelle nous proposons le libre choix entre le cumul et l'intégration est motivée par le fait que tous ne sont pas en faveur du cumul. Le cumul des deux pensions oblige un cumul des cotisations de 6.5 et de 1.8 p. 100 dont le résultat est une contribution fort élevée pour une personne qui touche un traitement de $3,600.

M. KNOWLES: Alors je me trompais en disant qu'il s'agissait là d'un compromis entre deux situations. Chaque personne devrait pourvoir opter?

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: En conservant à l'esprit votre déclaration au sujet du blocage du fonds, et une décision à ce sujet devrait être irrévocable, s'agirait-il d'une même prise de position que celle qui résulte du choix à exercer entre le cumul et l'intégration—une décision prise une première fois par une personne serait irrévocable.

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: Avez-vous examiné la formule de réduction qui se trouve à l'article 9 du bill C-193 qui prévoit de réduire la pension du service public à

l'âge de 65 ans d'un certain montant pour remplacer les prestations du Régime des pensions du Canada. Avez-vous des explications à me donner à ce sujet?

M. KAY: On nous a assuré qu'aucune perte réelle ne résulterait de l'intégration. Nous avons jusqu'à présent admis cette situation qu'il ne se produirait aucune perte et en toute bonne foi cela ne nous inquiète pas trop à condition que ne se produise aucune perte de prestation à la suite de l'intégration. Dans bien des cas même, il y aura un petit gain et celui-ci sera naturellement le bienvenu.

M. KNOWLES: Certains d'entre nous qui faisons partie de ce comité ont fait remarquer que si un employé de la fonction publique prenait sa retraite avant 65 ans et reprenait quelque emploi dans l'industrie privée ou autre, sa pension du service public serait réduite à l'âge de 65 ans et s'il travaille toujours et ne retire pas de prestation en vertu du Régime des pensions du Canada sa pension sera réduite et il n'y aura alors aucune compensation faite à ce sujet.

M. KAY: Oui, nous n'avons pas examiné ce point de vue d'une façon approfondie jusqu'à présent.

M. KNOWLES: A la cinquième ou sixième ligne de la deuxième page vous mentionnez des pertes de prestations, privilèges ou des modifications.

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: Sous-entendez-vous quelque chose de bien défini lorsque vous mentionnez le terme «privilège»?

M. KAY: Non, pas particulièrement. Nous avons dit que l'on nous avait donné l'assurance que nous ne subirions aucune perte et nous avons accepté ce point de vue et cependant nous nous apercevons que l'intégration va en quelque sorte toucher à des privilèges en ce sens que nous allons maintenant avoir un blocage des contributions qui ne se produisait pas avant l'intégration des deux plans; ceci est, donc à notre avis, une rupture des promesses et une entorse faite aux privilèges—et la possibilité de retirer les contributions constituait un privilège. Le blocage des contributions représente la négation d'un privilège.

M. RICARD: Est-il d'usage courant que, dans un régime de pension, la veuve du contributeur reçoive 100 p. 100 de la pension du contributeur?

M. KAY: Non, je ne saurais donner de réponse à cette question.

M. RICARD: Pourriez-vous mentionner un régime de pension qui reconnaîtrait un pareil principe?

M. KAY: Non, cela ne m'est pas possible.

M. MCCLEAVE: Je voudrais poser une seule question. Je me demande si les propositions que nous ont présentées M. Kay et son groupe ont emprunté à d'autres plans de pension ou copié ceux-ci. Se sont-ils, disons par exemple, inspirés de l'expérience de quelque grande compagnie?

M. KAY: Non, les propositions que nous avons présentées ici pour l'amélioration du plan se basent généralement sur les opinions exprimées par les membres lors de congrès où l'on discutait d'autres plans de pension, sans pour cela que je sois en mesure d'en nommer aucun à l'instant. Les délégués à des congrès présentent d'habitude de fort bonnes idées en vue de rendre le plan de pension du Service public un modèle du genre.

M. MCCLEAVE: Ainsi vous pourriez prendre n'importe quel article et vous pourriez le retrouver dans quelqu'autre plan en vigueur au Canada, est-ce cela que vous voulez dire?

M. KAY: Je ne suis pas en mesure de vous en citer aucun actuellement.

M. MCCLEAVE: Je me rends compte que vous ne pouvez pas vous souvenir des paroles prononcées par quelqu'un lors d'un congrès mais quelqu'un présentant une proposition serait-il en mesure de dire «telle ou telle proposition a été émise par telle ou telle personne»?

M. KAY: Oui.

M. CHATTERTON: En réponse à une question de M. Knowles vous avez déclaré que vous aviez accepté de bonne foi les déclarations du Gouvernement disant que personne ne subirait de réduction. Après avoir étudié l'alinéa *d*) du paragraphe 1 de l'article 9 du Bill C-193 qui énonce qu'un employé de la fonction publique qui continue à travailler à l'âge de 65 ans verra sa pension du service civil réduite à l'âge de 65 ans mais ne bénéficiera pas du Régime de pensions du Canada, vous ne nous avez pas fait part de vos sentiments après avoir lu ce Bill C-193.

M. KAY: Je dirai que s'il s'agit d'une réduction des prestations et d'une rupture de la promesse faite, l'on ne procéderait à aucune réduction.

M. WALKER: Aucune réduction des prestations prenant effet à quelle date? Il y a une date fixée n'est-ce pas?

M. KAY: Eh bien, cette date part du moment où le Directeur de la pension de retraite et l'ancien adjoint du ministre des Finances nous avaient assurés qu'il n'y aurait aucune réduction des prestations.

M. WALKER: C'est tout.

M. KAY: Oui, c'est tout. Maintenant, voici le cas d'une personne qui atteint l'âge de 65 ans et dont la pension du service public est réduite et qui ne reçoit pas de prestation supplémentaire en vertu du Régime de pensions du Canada parce qu'elle continue à travailler ailleurs; dans ce cas il y a réduction des prestations.

M. HYMMEN: Dans le mémoire de M. Kay il est question de ce blocage des sommes prévues. Dans la discussion qui a eu lieu cette après-midi, il me semble que l'on a fait remarquer que celui-ci ne s'appliquerait qu'à la date d'entrée en vigueur. Je me demande si ce point mérite d'être clarifié?

M. KAY: Le blocage des sommes prévues au fond ne part que du 1er janvier pour les employés qui entrent dans le service après le 1er janvier.

M. KNOWLES: Cela ne s'applique pas aux employés qui se trouvent déjà à l'emploi de la fonction publique mais cela ne s'applique pas aux sommes qui ont fait l'objet de contributions avant le 1er janvier 1966.

M. HYMMEN: On a laissé entendre au cours de l'après-midi que certains groupes de personnes n'étaient pas au courant de cette façon d'interpréter les choses.

M. KAY: Il s'agit là précisément de l'un des privilèges qui nous sont refusés lorsque l'on intègre les plans. Jusqu'à présent on nous permettait de retirer les contributions versées jusqu'à la date de cessation de l'emploi. Ceci a constitué un privilège valable pour toutes ces années et maintenant l'intégration retire ce privilège aux personnes qui ont plus de 10 ans de service à l'âge de 45 ans ou plus.

M. KNOWLES: En ce qui a trait aux contributions versées en 1966 et dans les année qui suivent.

M. KAY: C'est vrai.

M. WALKER: Et cependant—je ne cherche pas à vous mettre sur la sellette, car il y a quantité de points contradictoires ici—et cependant vous affirmez que le principal objet d'un plan de pension est de fournir une pension lorsqu'un homme n'a plus la possibilité de gagner sa vie et que sa vie de travail a pris fin.

M. KAY: Oui.

M. TARDIF: Vous dites dans votre paragraphe 2 que vous aimeriez que le gouvernement accorde la pension complète à 55 ans ou après 25 ans de service, selon le cas. Et dans le premier paragraphe, vous demandez que la prestation de décès atteigne un maximum de $10,000 et que la limite d'âge soit de 65 ans. C'est-à-dire, que si vous prenez votre retraite à 55 ans, vous vous attendrez que le gouvernement continue à verser des contributions en vue de la prestation de décès d'un montant maximum de $10,000 durant les dix années d'inactivité.

M. KAY: Nous créons probablement là une situation idéale, $10,000 à l'âge de 65 ans. Cela pourrait faire l'objet d'un redressement.

M. TARDIF: Je m'en rends compte. Je ne dis pas que le principe de la chose soit mauvais, car si vous n'obtenez pas le maximum, vous risquez de n'obtenir qu'un pourcentage. Mais vous demandez pour les employés la retraite à 55 ans ou après 25 ans de service contributoire, selon le cas, et que, pendant dix ans, ils puissent verser volontairement des contributions d'un montant égal au double du taux normal.

M. KAY: En supposant que nous n'obtenions pas ce que nous voulons, c'est-à-dire, la retraite à l'âge de 55 ans, et que l'âge de la retraite demeure ce qu'il est, nous croyons alors que la limite d'âge pour le versement de la prestation devrait être 60 ans.

M. TARDIF: Vous avez indiqué dans votre mémoire que si vous n'obtenez pas satisfaction d'un côté, vous espériez avoir gain de cause de l'autre côté, ou bien obtenir un pourcentage dans l'un ou l'autre cas.

M. CHATTERTON: A cet égard, monsieur Kay, lorsque vous dites: «...et c'est à 55 ans ou après 25 années de service, selon le cas, que l'âge de la retraite sera fixé», qu'entendez-vous par pension complète? Supposons qu'une personne ait commencé à travailler à 50 ans et cessé à 55 ans, elle compterait cinq années de service. Quels seraient selon vous ses droits à la pension complète?

M. KAY: Cinq fois le pourcentage multiplié par son traitement moyen.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser?

M. TARDIF: La pension serait fondée sur 2 p. 100 de votre traitement multipliés par le nombre d'années de service, n'en est-il pas ainsi?

Le COPRÉSIDENT (*le sénateur Bourget*): Pas si vous l'ajoutiez aux 90 p. 100 de la prestation. Elle équivaudrait à environ 3.5 p. 100 par an au lieu de 2 p. 100.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions? Merci, monsieur Kay.

M. KAY: Je vous remercie de m'avoir permis de témoigner.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): On a demandé cet après-midi que M. Davidson soit appelé pour répondre à quelques questions que certains membres pourraient avoir à lui poser avant que nous poursuivions.

M. WALKER: C'était au sujet des trois derniers mémoires.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Eh bien, pour répondre aux questions qui se présenteront.

Le COPRÉSIDENT (*le sénateur Bourget*): M. McCleave a mentionné qu'il aimerait poser quelques questions à M. Davidson.

M. McCLEAVE: Selon la pratique courante, je me demandais si M. Davidson pouvait commenter la requête présentée par la Fédération du service civil du Canada et par le dernier témoin au nom de l'Union des postiers du Canada.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, je ne suis pas en mesure de faire des commentaires au sujet de ces propositions qui, en substance, ne se rapportent pas aux dispositions du bill présenté au Comité. Les propositions que contenait le mémoire de la Fédération du service civil de cet après-midi, ainsi que celui de l'Union des postiers du Canada, présenté ce soir, sont nettement étrangers aux modifications proposées par le gouvernement dans le bill qui vous est présenté. Je devrais limiter mes remarques aux dispositions que le gouvernement a présentées, et m'efforcer de les expliquer au Comité, mais, à mon avis, il ne serait certainement pas indiqué, ni ne me serait possible, dans le laps de temps qu'il me reste de faire des commentaires ou de me prononcer relativement à ces dispositions sans procéder à un examen très détaillé des propositions soumises au Comité cet après-midi et ce soir.

Il est assez évident, et je crois que tous les membres du Comité en conviendront, que les propositions de cet après-midi et celles de ce soir comportent des répercussions sur le plan financier qui à vrai dire, contribuent à accroître considérablement les engagements que le gouvernement respecterait si le Parlement adoptait des mesures législatives axées sur l'un ou l'autre de ces mémoires. Toutefois, le moins que je puisse dire, c'est que selon moi un examen détaillé des conséquences sur le plan financier de ces propositions devrait être effectué par des conseillers accrédités auprès du gouvernement et qu'un rapport soit soumis au Comité afin que celui-ci puisse se faire une idée exacte de ce qu'il devrait agréer ou rejeter.

M. McCLEAVE: Monsieur Davidson, pourriez-vous, je sais que nous menons une course contre la montre, choisir l'une des propositions contenues dans les mémoires qui ont été présentés au Comité cet après-midi et ce soir et nous en faire connaître d'ici demain le détail du coût.

M. DAVIDSON: Nous pourrions accélérer les opérations de la calculatrice si vous voulez.

M. McCLEAVE: Est-ce réalisable sans machine?

M. DAVIDSON: Je crois que ça ne l'est pas dans la mesure du possible. Je puis vous indiquer brièvement ce qu'entraînerait une proposition recommandant la retraite, disons, à 53 ans après 35 ans de service, comme cela a été suggéré cet après-midi ou à 35 ans selon la proposition de ce soir. Actuellement, les employés prennent leur reraite à 65 ans. Dans le cas d'une personne qui se retire à cet âge-là, il lui reste éventuellement quelque 12 années à vivre. Est-ce exact monsieur Clarke? Si une personne prend sa retraite à 53 ans, au lieu de 65 ans, il s'ensuit automatiquement qu'elle jouira deux fois plus longtemps de sa retraite et que le coût de la pension sera double du fait qu'elle sera versée pendant 24 ans au lieu de 12 ans. Mes données sont très approximatives.

M. KNOWLES: Est-ce là une évaluation actuarielle?

M. DAVIDSON: Non, pas du tout, mais si vous voulez une réponse expéditive, vous voilà fixé.

M. KNOWLES: Une personne âgée de 52 ans n'a pas nécessairement ce nombre-là d'années à vivre, n'est-il pas vrai?

M. DAVIDSON: Il vous faudrait calculer la probabilité de vie moyenne, mais la pension reviendrait plus cher. Je pourrais vous donner une réponse plus juste dans 24 heures, et bien plus exacte encore dans 48 heures.

M. MCCLEAVE: Cela coûterait plus cher, car le retraité retirerait de l'argent et ne verserait pas de contributions durant ces dix années, n'est-ce pas?

M. DAVIDSON: Vous pouvez débattre ce point avec Monsieur Knowles.

M. ORANGE: Je ne sais pas si monsieur Davidson peut répondre à cette question, mais il me semble que les trois présentations, celles de la Commission du service civil, de la Fédération du service civil du Canada et de l'Union des postiers du Canada, se rejoignent en ce qui a trait aux dispositions restrictives relatives aux contributions qui sont appliquées après dix ans de service ou lorsque l'employé a plus de 45 ans. Il se peut qu'on ait déjà répondu à cette question et, dans ce cas, je suis prêt à la retirer. Je me demande si monsieur Davidson est en mesure de répondre à cette question, si elle n'a pas été posée auparavant, à savoir: pourquoi y a-t-il cette disposition particulière?

M. DAVIDSON: Je crois qu'il en a déjà été question, mais il serait peut-être bon de rappeler qu'un certain nombre de gouvernements provinciaux, au moins trois dont celui de l'Alberta, ceux de l'Ontario et du Québec, ont adopté des mesures législatives à l'échelon provincial qui ont pour but de promouvoir la transférabilité des pensions de l'un à l'autre des régimes de pensions privés ou autres en vigueur dans ces provinces. C'est pour s'aligner sur la ligne de conduite adoptée par les gouvernements provinciaux à l'égard des régimes de pensions soumis généralement à leur juridiction que le gouvernement fédéral a indiqué en sanctionnant les dispositions présentées dans ce bill que lui aussi approuvait le principe de la transférabilité. Il est prêt à ce que son régime de pension de retraite étaie le principe de transférabilité qui est posé dans les diverses lois provinciales. C'est pour atteindre le même objectif que le gouvernement fédéral a fait part de sa volonté de modifier cette disposition afin que la pension soit transférable des régimes des employés du gouvernement fédéral aux autres régimes ressortissant aux gouvernements provinciaux.

Or, vous ne pouvez parler de transférabilité si vous ne mentionnez pas le blocage des contributions de l'employeur et de l'employé, c'est alors que la pension sera transférable. Il est logique qu'à la suite de la décision du gouvernement fédéral de collaborer avec les provinces en vue de promouvoir la transférabilité des pensions, les dispositions restrictives soient incluses dans ces mesures législatives.

Cependant, puisque M. Knowles ou une autre personne y a fait allusion, je vous ferais remarquer que les contributions versées antérieurement au 1er janvier 1966 ne seront pas bloquées, mais que celles versées à compter de 1966 et ultérieurement le seront. Veuillez noter que ce n'est pas ce que le bill prescrit. Il prescrit que les dispositions restrictives seront appliquées dans le cas des personnes comptant plus de dix ans de service et ayant plus de 45 ans à compter d'une date déterminée par le gouverneur en conseil; ce qui manifestement n'est pas encore entré en vigueur puisque la loi n'a pas été encore adoptée. Aucun passage du bill ne spécifie que la date d'entrée en vigueur de la

disposition restrictive que doit fixer le gouverneur en conseil est pour 1966 ou pour toute autre année.

M. KNOWLES: Cela pourrait-il se produire antérieurement?

M. DAVIDSON: C'est au gouverneur en conseil qu'il appartient de décider. Je crois que c'est difficile d'appliquer des dispositions qui ne sont pas en vigueur.

M. KNOWLES: L'ai-je imaginé ou bien quelqu'un nous en a-t-il fait part?

M. DAVIDSON: Je crois qu'à la lumière des entretiens de ce matin et d'hier, lorsqu'il a été question de savoir si oui ou non le gouvernement fédéral avait l'intention de présenter ses propres mesures législatives au cours de la présente session, les membres du Comité en ont présumé que la date d'entrée en vigueur de ces dispositions restrictives était fixée au 1er janvier 1966. Mais, si M. Clarke veut bien confirmer, je crois que je puis dire que d'après la page 16 du texte du bill, il n'est fait aucune mention de date. A la ligne 37 de la page 16, il est fait part du blocage à l'égard de toute période de service ouvrant droit à pension, postérieure à la date que peut fixer le gouverneur en conseil.

M. ORANGE: Autrement dit, au rythme où vont les choses, cette disposition ne serait vraiment appliquée qu'en, disons, 1976.

M. DAVIDSON: J'ai 45 ans et je compte plus de dix années de service. Si la date avancée par ces mesures législatives était proclamée par le gouverneur en conseil comme la date d'entrée en vigueur de la disposition, je pourrais toucher toutes mes contribution, mais je ne pourrais pas retirer un seul cent des contributions versées postérieurement?

M. KNOWLES: Comme vous le disiez, vous ne pourriez bloquer les contributions qui ont déjà été retirées. Vous pouviez à peine imaginer une disposition restrictive s'appliquant à celles qui n'avaient pas été versées.

M. DAVIDSON: Je suis entièrement d'accord.

M. HYMMEN: J'ai là une question qui se rapporte à ce que vous venez de dire. Il a été aussi question cet après-midi des mesures législatives provinciales relatives au retrait volontaire des fonds.

M. DAVIDSON: M. Clark qui connaît en détail ces lois se rapportant à la transférabilité des pensions à l'échelon provincial, pourrait peut-être vous instruire à ce sujet, Monsieur Hymmen.

M. HYMMEN: Et au sujet des 25 p. 100.

M. CLARK: Monsieur le président, les trois lois provinciales dont il a été question autorisant un employeur à incorporer cette disposition relative au montant global de 25 p. 100. Après enquête, en particulier, auprès de l'*Ontario Pension Commission*, il s'est avéré qu'on avait peu recours à cette disposition. De fait, cette disposition n'a pas été insérée, par exemple, dans la loi qui comportait la disposition restrictive appliquée au régime de fonctionnaires ou des enseignants de l'Ontario, et il en est de même pour les fonctionnaires du Québec. Je n'ai pas constaté l'existence d'aucune loi établie dans ce sens pour les fonctionnaires de l'Alberta.

Je voudrais faire remarquer que c'est une disposition particulièrement difficile à incorporer dans un régime de cette nature. C'est relativement

facile de l'insérer dans une simple police d'assurance passée par une compagnie d'assurances où il y a un rapport très direct entre les contributions et les prestations, mais ça n'est pas le cas pour un régime aussi complexe.

Notre comité consultatif a débattu cette question, et je vous informerai que les actuaires siégeant à ce comité se sont certainement opposés très vivement à l'application d'une telle disposition.

M. KNOWLES: Puis-je poser une question à propos d'un autre point, à moins qu'un d'entre vous ne veuille poursuivre la discussion entamée.

Monsieur Davidson, dans le mémoire présenté cet après-midi par la Fédération du service civil, il y avait un paragraphe portant sur les accords réciproques de transfert et au sujet desquels on s'est interrogé. Je ne dis pas que je partage cet intérêt, mais le droit qu'a le ministre de faire usage du terme «peut» afin d'autoriser le transfert des pensions sous une autre entité a soulevé une question. A présent, je constate que vous laissez à M. Clark le soin de répondre à cette question.

M. CLARK: Monsieur Knowles, cette disposition figure dans la loi depuis 1953. C'est la première fois qu'une question a été soulevée à ce sujet. Cela nous a plutôt surpris, car aucun grief n'a été formulé au sujet des vingt accords énumérés dans le rapport qui a été remis hier au Comité. Je pense que vous avez eu l'occasion d'examiner au moins rapidement l'accord Laval et le genre d'éventualité soulevé cet après-midi dans le cas de la Fédération ne s'est en fait jamais présenté.

Je dirais même que lorsque vous avez un régime aussi complexe que celui-là où des taux de contribution variables sont versés et où des paiements sont effectués à intervalles périodiques il pourrait arriver qu'au moment où l'employé prend sa retraite, les paiements n'aient pas été effectués au complet. L'administration doit posséder les pouvoirs pour agir et la loi ne précise pas le montant à verser.

M. KNOWLES: En raison des variations du régime, y a-t-il lieu d'opérer un redressement?

M. CLARK: En effet, en raison desdits taux de contributions simples et doubles. Maintenant, il y a aussi un cas relativement rare de service gratuit où l'employeur recevrait le plein montant alors que l'employé n'a versé aucune contribution. C'est cette série de facteurs qui entre en ligne de compte lors du choix des termes. De nouveau, lorsqu'il est fait mention de «l'intérêt que détermine le ministre» il s'agit vraiment du calcul de l'intérêt au taux qui a été porté au crédit du Compte au cours des années de versement et d'une allocation estimative à verser à un employé, car il n'y a pas de comptes individuels comptant un intérêt étbali.

M. KNOWLES: Je voudrais encore poser une question à propos d'autre chose. C'est au sujet des mesures législatives relatives aux prestations de décès. M. Davidson a déclaré qu'il ne voulait pas aborder des sujets qui ne figuraient pas dans le bill, mais les modifications apportées à ces mesures législatives y sont. Je pense qu'il est intéressant, voire encourageant, de constater que ces mesures sont maintenant sanctionnées. Je me souviens des difficultés que nous avons rencontrées lorsque nous les avons présentées. Pourrait-il se faire qu'une des améliorations proposées par la Fédération hier et par les postiers ce soir soit apportée en même temps? Pourrait-on procéder à ces améliorations sans qu'il y ait augmentation des primes ou dans le cas contraire, quel devrait être le montant de la prime?

M. DAVIDSON: Monsieur Knowles, parlez-vous maintenant des dispositions concernant la prestation de décès?

M. KNOWLES: Oui. En général, les mesures prises ont pour but d'une part de maintenir ces dispositions un peu plus longtemps, d'autre part d'accroître le montant accordé, et, enfin, d'augmenter le plafond.

M. DAVIDSON: On ne peut effectuer aucune de ces modifications sans modifier le montant des primes versées par le contributeur.

M. KNOWLES: Les modifications qu'on effectue augmenteront les frais des contributeurs, n'est-ce-pas? Le taux pour mille dollars demeurera le même mais la protection sera plus coûteuse?

M. DAVIDSON: Oui, parce que l'assurabilité est ainsi conçue. Le taux de contribution du régime amélioré tel qu'il figure dans le bill à l'étude demeure le même dans le cas des contributeurs du service public. Il est réduit de moitié dans le cas des contributeurs des forces armées, de 10c à 5c pour une assurance de $250. Quant à la suggestion spécifique de la Fédération du service civil selon laquelle la prestation minimum demeurant en vigueur après réduction de l'assurance temporaire devrait être fixée à $1,000 au lieu de $500, le mémoire de la Fédération dit que cette somme devrait provenir de tout excédent prévu au terme de la partie du régime de pension de retraite prévoyant une prestation complète, sans qu'il y ait lieu d'augmenter la prime de base de l'assurance de prestation de décès.

Ceci est entièrement impossible étant donné le solde actuel de la caisse, parce que cette dernière, tout en comprenant une somme de réserve pour les dépenses imprévues, ne compte pas une somme de réserve suffisamment importante pour faire face au coût additionnel de ce montant supplémentaire de $500 d'assurance minimum sans influer sur le taux de contribution.

M. KNOWLES: En d'autres termes, on ne pourrait prendre ces mesures sans augmenter le taux des primes?

M. DAVIDSON: De telles mesures augmenteraient soit le taux des primes soit le montant des contributions que doit faire le gouvernement.

M. KNOWLES: Mais vous remarquez une attitude plus favorable envers cette mesure législative qu'envers celle qui était en vigueur?

M. DAVIDSON: Non seulement l'avons-nous constaté mais une nouvelle disposition du bill est une conséquence évidente de cette attitude plus favorable du service public à l'égard d'une prestation de décès.

M. KNOWLES: Je parais m'adresser à vous comme si vous étiez le gouvernement. Je sais que vous ne l'êtes pas.

M. DAVIDSON: C'est un des quelques rôles que je suis heureux de ne pas remplir.

M. LACHANCE: A ce propos, en d'autres termes, le seul objectif de ce bill est d'incorporer le régime de pensions à la Loi sur la pension?

M. DAVIDSON: Les deux principaux objectifs sont de faire cela et d'augmenter la tranférabilité. Puis il y a aussi les modifications apportées à la prestation de décès et nous avons inclus certaines modifications fortuites apportées aux formalités. Le gouvernement n'avait pas l'intention à ce moment-là de présenter une révision globale de la législation sur la pension du service public, ce qui aurait entraîné toute une série de nouveaux calculs actuariels.

M. KEAYS: Il me semble que ce mémoire que la Fédération a soumis n'exprime que des craintes. Il semble craindre la portée de ce bill. Une crainte était exprimée à la ligne 7 de la page 2 à laquelle je crois que M. Davidson a répondu à la suite d'une question de M. Orange. Deux autres craintes plus imaginaires que réelles semblent être exprimées dans la dernière phrase de la page 2 concernant les répercussions qu'aurait le régime intégré sur le Compte de la pension. Je me demande si M. Davidson voudrait bien donner son opinion à ce sujet.

M. DAVIDSON: Peut-être que la meilleure façon de m'exprimer à ce sujet serait d'attirer votre attention sur une phrase de la déclaration que M. Benson a faite à la Chambre lors de la deuxième lecture de ce bill, lorsqu'il a fait remarquer que la disposition du bill concernant l'intégration n'affecterait pas la situation des personnes qui ont déjà pris leur retraite et qui reçoivent des prestations en vertu de la Loi sur la pension du Service public.

M. KEAYS: La dernière phrase de la page 4 exprime une conception erronée de l'objet de cette législation. La majorité des employés semble penser que la portée de ce bill touchera rétroactivement les contributeurs actuels.

M. DAVIDSON: De nouveau monsieur Kays, et si je comprends bien, vous désirez que cette déclaration soit enregistrée, il est juste de déclarer, comme je l'ai déjà fait dans mon témoignage de ce soir, que les propositions émises dans ce bill au sujet du blocage des contributions n'ont aucun effet rétroactif. Comme je l'ai déjà expliqué, elles n'entreront pas en vigueur à l'égard d'aucune contribution, pas même dans l'avenir, jusqu'au moment où le gouverneur en conseil proclamera la date d'application des mesures restrictives. A partir de ce moment, les mesures restrictives seront appliquées aux contributions faites après cette date mais non pas, j'en suis sûr, aux contributions versées avant cette date.

M. KEAYS: Merci beaucoup. J'ai soulevé cette question uniquement dans le but de clarifier la situation pour les personnes qui liront les témoignages.

M. CHATTERTON: Cette question ne concerne pas le mémoire reçu aujourd'hui, elle se rapporte à l'article 40, en vertu duquel la durée de service dans les forces armées comprendra les années de guerre, etc. passées dans les forces levées par Sa Majesté au Canada.

Je crois que d'après la Loi sur la pension du service public, un fonctionnaire peut racheter ses années de service de guerre même s'il a servi dans les forces alliées. Pourquoi cette disposition ne s'applique-t-elle qu'aux forces levées au Canada?

M. CLARK: Cela concerne ce que je pourrais appeler le service donnant droit à pension. En d'autres termes, un ancien membre, disons des forces britanniques, qui s'est engagé par la suite dans les forces canadiennes peut choisir, en vertu d'autres dispositions de la Loi sur la pension du service public, de compter ces années de service pour sa pension une fois qu'il y a droit.

Il faut passer un minimum de dix années de service dans les forces canadiennes mais une fois cette période dépassée il peut compter ses années de service suivant le genre de retraite qu'il prendra.

M. CHATTERTON: Y compris les années de service passées dans les forces alliées?

M. CLARK: Dans les forces alliées du Commonwealth. Je ne pense pas que cela s'applique aux forces françaises libres ou aux forces polonaises par exemple.

M. CHATTERTON: Comme dans la Loi sur la pension du service public?

M. CLARK: Les dispositions de la Loi sur la pension du service public s'appliquent aux forces françaises libres et aux autres forces alliées.

M. CHATTERTON: Ceci est uniquement dans le but de définir le droit à la pension?

M. CLARK: Oui.

M. MCCLEAVE: Dans l'appendice A (voir l'appendice «H») le mémoire de la Fédération du service civil demande que les contributions soient remboursées avec intérêts et indique que deux sociétés de la Couronne, *Polymer* et les Chemins de fer Nationaux du Canada, procèdent ainsi.

La caisse de pension du service public est-elle fondée sur les mêmes principes actuariels que ceux de ces deux sociétés de la Couronne et, dans le cas de l'affirmative, pourquoi n'est-il pas possible d'adopter cette ligne de conduite à l'égard de la caisse?

M. DAVIDSON: Monsieur McCleave, je devrais poser certaines questions au sujet de ce que vous entendez précisément par principes actuariels. Je pense qu'on pourrait dire que les deux régimes sont dans l'ensemble fondés sur les mêmes principes actuariels. Mais les questions qui entrent en jeu dans l'établissement du prix de revient des deux régimes sont entièrement différentes.

Il est possible d'avoir une caisse fondée sur des principes actuariels prévoyant le remboursement de contributions sans intérêts et les calculs actuariels sont basés sur cette hypothèse. Il est possible d'avoir une autre caisse fondée sur les mêmes principes actuariels mais, cette fois-ci, une des questions qui entrent en jeu dans les calculs actuariels est l'hypothèse que les contributions sont remboursées avec intérêts.

M. MCCLEAVE: Je comprends cela et c'est simplement un exemple général. Mais savez-vous comment sont organisées les caisses de la société *Polymer* et des Chemins de fer Nationaux du Canada et comment elles se comparent à celles du service public?

M. DAVIDSON: Je ne pourrais comparer ces deux régimes. Je puis seulement dire qu'il est complètement évident que si l'on ajoutait une disposition à la Loi sur la pension du service public prévoyant le remboursement de contributions avec intérêts, une telle mesure augmenterait inévitablement le prix de revient de la caisse et aurait des répercussions sur le niveau des contributions nécessaire au maintien des prestations actuelles de la caisse.

M. MCCLEAVE: Ne serait-il pas utile que les spécialistes du ministère étudient de concert la caisse?

M. DAVIDSON: M. Clark me dit que le comité consultatif des pensions a déjà examiné à plusieurs reprises la question de rembourser les contributions avec intérêts et qu'il n'a pas préconisé l'incorporation de cette disposition dans la législation. On n'a pas étudié cette question depuis lontemps; on pourrait la remettre à l'étude, et je ne doute pas qu'on en arriverait aux mêmes résultats mathématiques, par contre je ne puis prédire si l'on aurait le même point de vue.

M. KEAYS: Serait-il juste de dire que la valeur actuarielle des deux différentes caisses est basée sur les contributions de l'employé et sur celles que peut verser l'employeur...

M. DAVIDSON: C'est juste, monsieur Keays. Évidemment, l'équation mathématique est différente dans le cas de chaque caisse. Il serait peut-être nécessaire si l'on verse des intérêts d'établir un taux relativement élevé des primes et

d'inclure des dispositions touchant le paiement des intérêts ou d'accorder des prestations moins généreuses afin que la prestation soit versée sous forme d'intérêts sur les contributions et non en tant que telle.

M. KEAYS: En d'autres termes, vous n'êtes pas le père Noël.

M. DAVIDSON: J'ai travaillé autrefois avec le docteur Brock Chisholm au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et en dépit de ses opinions je crois toujours au père Noël.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Autres questions? Merci beaucoup, monsieur Davidson.

Maintenant, mesdames et messieurs, je m'en remets à vous. Puisque nous disposons de peu de temps et qu'il en sera de même demain, je me demande si nous ne pourrions pas commemcer dès ce soir à étudier chaque article de ce bill et progresser autant que possible. Certains des membres seront tenus d'assister demain matin à des réunions fermées. Nous pourrions peut-être étudier quelques articles maintenant.

M. MCCLEAVE: Pourquoi n'excluons-nous pas les articles qui font l'objet de suggestions ou de commentaires et auxquels on se propose d'apporter des modifications? Les personnes désirant discuter de ces articles pourront alors préparer l'exposé des modifications qu'elles se proposent d'apporter, de leurs suggestions, de leurs commentaires et le soumettre au président demain matin à neuf heures.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Cette suggestion me paraît très acceptable si elle convient aux membres du Comité.

M. MCCLEAVE: Je crois que M. Chatterton, M. Bell et moi-même voulons discuter de six articles, seulement six.

Le COPRÉSIDENT(*M. Richard*): Pouvez-vous nous en donner les numéros?

M. MCCLEAVE: Article 9, page 12 et article 40, page 37. Puis les articles 32, 44, 59 et 70.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous pouvons alors commencer immédiatement à étudier les autres articles?

M. MCCLEAVE: Je pense que nous devrions aussi exclure l'article 40.

M. KNOWLES: Voudriez-vous aussi exclure les articles 53 et 89?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Les numéros que j'ai des articles devant être exclus à présent sont 9, 32, 40, 44, 53, 59, 70 et 89 et naturellement l'article 1. Tous les autres articles sont-ils approuvés?

Des VOIX: Approuvés.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Il est bien compris que les personnes désirant apporter des modifications ou faire part de suggestions et de commentaires doivent en soumettre l'exposé demain matin à neuf heures et demis. Est-il convenu qu'à neuf heures et demie demain matin tout le monde sera prêt à proposer des modifications?

Des VOIX: Entendu!

La séance est levée.

APPENDICE «H»

La Fédération du Service civil désire attirer l'attention de ce Comité sur un écart qui existe entre les pratiques observées dans le secteur privé et au service public fédéral à l'égard de la Loi sur la pension du service public; particulièrement le fait que les remboursements des contributions des employés au régime de pension de la fonction publique ne portent pas d'intérêts, tandis que dans le secteur privé, la pratique de payer de tels intérêts est la règle plutôt que l'exception.

Le fait que les contributions des employés du gouvernement fédéral portent intérêt est indiqué dans le «Rapport sur l'administration de la Loi sur la pension du service public pour l'année financière se terminant le 31 mars 1965». On déclare à la page 3 du rapport que des intérêts de 78.7 millions de dollars ont été accumulés par le fonds de pension. En outre, à la même page de ce rapport, il est mentionné que les contributions des employés au fonds de retraite portent intérêt au taux de 4 p. 100 par année et, pour l'année financière faisant l'objet du rapport, une somme de $183,000 avait été portée au crédit du fonds.

Si le fonds de pension et le fonds de retraite portent intérêt, ces intérêts s'accumulent en partie, sinon pour leur total, sur de l'argent appartenant aux employés. Par conséquent, le bon sens veut que la partie des intérêts gagnée par les contributions des employés soit affectée à la part des employés du fonds de pension et du fonds de retraite. Il est facile de comprendre que les intérêts aident à l'accumulation de la pension individuelle de l'employé, mais il est plus difficile de comprendre qu'un employé qui décide de quitter le service ait à subir la perte des intérêts accumulés sur son argent durant la période pendant laquelle il a été détenu par le gouvernement.

Dans le secteur privé, il existe beaucoup de précédents dans l'administration des régimes de pension où le remboursement des contributions des employés portent intérêt—ordinairement des intérêts composés d'année en année.

Des données préliminaires fournies par le Bureau de recherches sur les traitements révèlent ce qui suit dans son relevé du 1er janvier 1966 sur les bénéfices des employés:

PARTIE A

	ÉCHANTILLONNAGE		
	Conseil du Trésor	*Associations d'employés*	*Combinés*[1]
1. Nombre de compagnies			
Administration	146	166	274
Exploitation	146	166	274
2. N° de Cies donnant des remboursements			
Administration	102	142	211
Exploitation	87	118	172
3. Cies remboursant avec intérêts			
Administration	54	76	115
Exploitation	42	64	92
4. Cie remboursant sans intérêt			
Administration	9	22	24
Exploitation	10	13	16
5. Aucun détail sur les intérêts			
Administration	39	44	72
Exploitation	35	41	64

[1] Les totaux pour les échantillonnages du Conseil du Trésor et des associations d'employés n'égalent pas le total des échantillonnages combinés, car certaines compagnies sont représentées dans les deux échantillonnages.

PARTIE B—Analyse de la Partie A en pourcentage

	ÉCHANTILLONNAGE		
	Conseil du Trésor	*Associations d'employés*	*Combinés*
Item 3 en % de l'Item 2 (Partie A)			
Administration	52.9	53.5	54.5
Exploitation	48.3	54.2	53.5
Item 4 en % de l'Item 2 (Partie A)			
Administration	8.8	15.5	34.1
Exploitation	11.5	11.0	37.2
Item 5 en % de l'Item 2 (Partie A)			
Administration	38.3	31.0	34.1
Exploitation	40.2	34.8	37.2

L'item 3 ci-dessus est l'item important de la Partie A. La Fédération du Service civil prétend qu'une analyse plus approfondie de l'item 5 (Partie A) ajouterait aussi au poids donné à l'item 3 (Partie A) à la pratique du remboursement des contributions des employés sans intérêt. Nous allons démontrer par la suite que ceci est une tendance dans le secteur privé et la Fédération du Service civil croit que plusieurs des compagnies qui constituent l'item 5 suivent cette pratique.

Comme les données du BRT n'ont pas encore été publiées officiellement, nous avons recouru à d'autres sources qui ajoutent également de la force à notre position. Ces sources et leurs preuves à l'appui sont les suivantes:

1. *Une étude des régimes de pension du Canada,* 2e édition, automne 1961, National Trust Company.
   72 des 120 régimes contributoires indiquent un remboursement des contributions avec intérêts.
2. *Les régimes de retraite des instituteurs au Canada,* avril 1963, et un *supplément* subséquent en date de janvier 1964.
   Des remboursements avec intérêts aux instituteurs sont faits dans les provinces suivantes:
   —La Colombie-Britannique—3 p. 100
   —L'Alberta —3 p. 100
   —La Saskatchewan —moins de 5 ans de service—rien
   de 5 à 10 ans de service—2 p. 100 d'intérêts composés par année
   10 ans ou plus de service—3 p. 100 d'intérêts composés par année
   —L'Ontario —15 ans de service (ou 5 ans ou plus après l'âge de 55 ans)—4 p. 100 d'intérêts par année.
3. Le régime de pension des hôpitaux de l'Ontario:—manuel—(page 8)
   —remboursement de vos contributions avec intérêts composés de 3 p. 100.
4. Régimes de pension de l'Ontario—Statistiques de 1963—page 20 (extrait).

	Nombre de régimes	%	
a) Remboursement des contributions des employés[1]	2,333	31.2	(Cette étude portait sur 7,476 régimes de pension déposés en vertu de la «Loi sur les bénéfices de pension de l'Ontario»; à compter du 1er septembre 1963.)
b) Remboursement des contributions de l'employeur et de l'employé	3,262	43.6	
c) Remboursement des contributions des employés et dévolution des contributions de l'employeur	567	7.6	

[1] Aucune distinction n'est faite entre les cas où le remboursement des contributions est fait avec intérêts ou sans intérêts.

D'après le tableau qui précède, on peut constater que bien que les cas où les intérêts sur les contributions des employés ne soient pas définis, il existe une autre parallèle bien claire, en ce que 3,262 régimes (soit 43.6 p. 100) accordent un remboursement des contributions de l'employeur et de l'employé, et un autre nombre de 567 régimes (soit 7.6 p. 100) accordent un remboursement des contributions des employés, plus une dévolution de la partie des contributions de l'employeur. Ceci représente un total de 3,829, soit 51.2 p. 100, du relevé total. Si, dans l'exemple des données déjà décrites du BRT (page 2) et des données du BRT montrées plus bas, au n° 6, nous lisons à l'item *a*) une possibilité distincte qu'au moins 50 p. 100 des 2,333 régimes qui remboursent les contributions des employés accordent aussi des intérêts sur ces contributions, nous réalisons que plus de 66 p. 100 des régimes de pension reconnus de l'Ontario permettent un remboursement à l'employé d'un montant plus élevé que celui qui a été contribué à l'origine—ou autrement dit, une prime pour l'emploi du capital.

5. Loi modifiant la Loi sur la pension du service public (1964) Bill 129. Ontario—en vigueur le 1er avril 1964. L'article 17 de cette loi prescrit le remboursement des contributions *avec intérêts* si la loi n'exige pas leur «immobilisation».
6. Bureau de recherches sur les traitements—*Bénéfices des employés dans l'industrie.* Le 1er janvier 1961, page 27. (Une analyse des données fournies dans ce rapport démontre qu'un remboursement des contributions avec intérêts a été une caractéristique de grande importance, même en 1961). Nous donnons plus bas les données pertinentes:

RÉGIMES DE PENSION CONTRIBUTOIRE

Administration—*88* des 106 compagnies visitées avaient des régimes de pension contributoire (83 p. 100)
Exploitation —*71* des 94 compagnies visitées avaient des régimes de pension contributoire (75.5 p. 100)

a) *sur les compagnies ci-dessous:* les suivantes payaient des intérêts avec un remboursement des contributions:
Administration—53 ou 50 p. 100 des régimes, affectant 68,296 employés (37.6 p. 100)
Exploitation —42 ou 44.7 p. 100 des régimes, affectant 78, 982 employés (34.4 p. 100)
Total —95 ou 60 p. 100 des régimes, affectant 147,278 employés (53.0 p. 100)

7. Relevé sur la rémunération des fonctionnaires de l'Ontario—W. A. Mercer Limited—Octobre 1960. Cette étude a démontré que dès 1960 des régimes de pension payaient des intérêts sur les contributions des employés quand elles étaient retirées. En voici des exemples:

Gouvernements provinciaux et municipaux

a) *Province du N.-B.:* de 1 à 5 ans de service—remboursement des contributions seulement.
de 5 à 10 ans de service—remboursement des contributions avec intérêts.
b) *Province de la Saskatchewan:* remboursement des contributions avec intérêts.
c) *Province de l'Alberta:* remboursement des contributions avec intérêts.
d) *Province de la C.-B.:* remboursement des contributions avec intérêts.
e) *Toronto—ville et métropolitain:* (moins de 35 ans)—remboursement des contributions avec intérets.—(Plus de 35 ans)—«Remboursement en argent ou annuité différée sur les propres contributions, plus une partie ou toutes les futures contributions au service et toutes les anciennes contributions transférées au régime.»

Autres organisations

a) *Polymer Corpn*—remboursement des contributions avec intérêts à 3 p. 100.

b) *Hydro de l'Ontario*—remboursement des contributions avec intérêts de 3 p. 100.

c) *Canadien National*—remboursement des contributions avec intérêts.

d) *Université de Toronto*—remboursement des contributions avec intérêts de 2½ p. 100.

Le principe voulant que les contributions des employés de la fonction publique au fonds de pension du service public portent intérêt est aussi accepté. Le Manuel du Trésor des Autorités Financières, Volume II, article XXII, page 85: La clause 12.2.5., sous le titre «Valeur capitalisée de l'annuité ou de l'allocation annuelle»—sous-clause b), mentionne les paiements pour cause d'invalidité dans les termes suivants: «Lorsque le contributeur cesse d'être employé pour cause d'invalidité:—conformément à la base de mortalité établie dans le Rapport actuariel sur le fonds de pension de retraite de 1947, avec intérêts au taux de 4 p. 100 par année.»

Dans toute la Loi sur la pension du service public, un contributeur qui est tenu de payer des contributions pour service antérieur ou de rembourser des contributions payées pour des départs précédents doit faire ces paiements avec intérêts. En toute équité, il semble raisonnable qu'un contributeur devrait recevoir des intérêts sur le remboursement de ses contributions chaque fois qu'il n'y a pas d'autre bénéfice financier qui lui est versé à même la contribution de l'employeur au régime.

En sa qualité d'employeur moderne, le gouvernement doit avoir un régime de pension et il doit y contribuer; cependant, comme l'employé n'a pas le choix quant à sa participation (c'est une condition de l'emploi), s'il choisit ensuite de partir, il devrait en toute justice reprendre possession de la juste valeur de son capital personnel qui a été engagé dans le régime de pension—c'est-à-dire, les contributions plus les intérêts. Dans les pages qui précèdent, nous avons vu assez d'exemples pour recommander que le taux d'intérêt devrait être d'au moins 4 p. 100, intérêts composés annuels.

Comme signe additionnel qu'un intérêt de 4 p. 100 est aujourd'hui un taux approprié, le Manuel du Trésor, à la page 127—clause 20.2, sous le titre «Comptes des contributeurs», parlant du fonds de retraite, stipule ce qui suit:

> «...et des intérêts payés par le gouvernement. Les intérêts sont calculés à 4 p. 100 par année...»

Et encore, à la page 132 du même manuel, en référant à la Loi sur la retraite du service civil, à la clause 3.1, sous le titre «Comptes», nous notons qu'un intérêt de 4 p. 100 est encore le taux d'intérêt annuel indiqué.

Pour ajouter encore plus de poids à notre attitude voulant que des intérêts devraient être payés aux employés qui retirent leurs contributions du fonds de pension de retraite, nous trouvons dans des déclarations décrivant les deux Lois sur le fonds de retraite et sur la retraite du service civil, l'autorité nécessaire pour payer des intérêts avec les remboursements de contributions, ce qui crée un précédent au sein même de la fonction publique fédérale. (Renvoi—Manuel du Trésor, Partie XXII, page 129, clause 23.1; page 132A, clause 34.1)

Première session de la vingt-septième législature
1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCE DU MERCREDI 22 JUIN 1966

TÉMOINS:

Du Conseil du Trésor: L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national, président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire. *Du ministère des Finances:* M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale.

IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature
1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES
Fascicule 5

Concernant le
BILL C-193

Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

SÉANCE DU MERCREDI 22 JUIN 1966

TÉMOINS:

Du Conseil du Trésor: L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national, président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire. *Du ministère des Finances:* M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24556—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat	*Représentant la Chambre des Communes*	
Les Sénateurs		
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell	Leboe
Choquette	Caron	Lewis
Croll	Chatterton	McCleave
Davey	Crossman	Munro
Deschatelets	[1] Émard	Orange
Fergusson (Mme)	Fairweather	Ricard
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Faulkner	[2] Rinfret
	Hymmen	Tardif
Hastings	Isabelle	Wadds (Mme)
Quart (Mme)	Keays	Walker—24.
Roebuck—12.	Knowles	

[1] Remplacé par M. Langlois (*Chicoutimi*).
[2] Remplacé par M. Simard.

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

ORDRE DE RENVOI

Le MARDI 21 juin 1966

Il est ordonné,—Que les noms de MM. Simard et Langlois (*Chicoutimi*) soient substitués à ceux de MM. Rinfret et Émard sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND.

24556—1½

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le MERCREDI 22 juin 1966

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique a l'honneur de présenter son

TROISIÈME RAPPORT

Le Comité a étudié le Bill C-193, Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île-du-Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

Le Comité a convenu de le rapporter avec la modification suivante:

> Dans la version française dudit bill, retrancher les mots «service public» et les remplacer par les mots «fonction publique» dans le Titre et chaque fois que ces deux mots apparaissent dans ladite version française.

Un exemplaire des Procès-verbaux et des témoignages relatifs à ce Bill est annexé au présent rapport.

Respectueusement soumis,

Le président conjoint,
JEAN-T. RICHARD.

PROCÈS-VERBAUX

Le MERCREDI 22 juin 1966
(8)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique se réunit aujourd'hui à 9 h. 36 du matin sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents: Les honorables sénateurs Bourget, Deschatelets, Fergusson, Hastings, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*), Quart.

Représentants de la Chambre des communes: Mme Wadds et MM. Caron, Chatterton, Crossman, Faulkner, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, Lachance, Langlois (*Chicoutimi*), Leboe, McCleave, Munro, Orange, Ricard, Richard, Simard, Walker (19).

Aussi présents: L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national et président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; et M. H. D. Clark, directeur de la Division des pensions et de l'assurance sociale du ministère des Finances.

L'honorable E. J. Benson donne l'assurance au Comité que l'article 19 du Bill C-193 sera amendé en bonne et due forme juridique permettant de faire appel.

Les articles 32, 44, 59 et 70 sont ensuite adoptés.

Une proposition de M. Chatterton, appuyée par M. McCleave, visant à retrancher l'alinéa *d*) du paragraphe (1) de l'article 9 est mise aux voix et rejetée.

L'article 1, le titre et le Bill sont adoptés.

Le Comité décide de renvoyer par ses présidents conjoints le Bill au Sénat et à la Chambre des communes sans amendement.

Sur une proposition de M. Caron, appuyée par M. Faulkner, le Comité décide de substituer l'expression juste «fonction publique» dans le titre et partout où figurent ces deux mots dans la version française dudit Bill, aux mots «service public».

Sur une proposition de M. McCleave, appuyée par M. Walker, *il est décidé*,—qu'on obtienne la permission de réduire le quorum du présent Comité spécial mixte à (10) membres, à condition que les deux Chambres y soient représentées, et de siéger pendant les séances du Sénat et de la Chambre des communes.

Les présidents conjoints annoncent que les noms de l'honorable sénateur Deschatelets et de MM. Orange, Simard et Walker ont été ajoutés à ceux qui figurent sur la liste du sous-comité du programme et de la procédure.

La séance est levée à 10 h. 35 du matin jusqu'à nouvelle convocation des présidents.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

Le MERCREDI 22 juin 1966

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous avons le quorum. Hier soir nous avons laissé quelques articles de ce bill pour les discuter ce matin. Avant de commencer, je crois que M. le ministre du Revenu national voudrait faire quelques remarques.

L'hon. E. J. Benson, ministre du Revenu national: Comme je l'ai indiqué lors de ma dernière comparution devant le Comité, nous avons entrepris d'examiner la question des décisions prises par le ministre des Finances ou par le ministre de la Défense nationale sans appel au Conseil du Trésor dans les cas que ce Conseil avait tranchés conformément à la loi antérieure. Nous avons examiné attentivement le sujet et nous sommes arrivés à la conclusion que l'on pourra tirer parti de la situation en modifiant l'article 19, la section du règlement qui permettra au gouverneur en conseil d'établir un règlement qui englobera toutes les questions autrefois tranchées par le conseil du Trésor et qui le sont maintenant par un ministre de la Couronne. Si le Comité est d'accord sur les articles en cause je ferai rédiger un projet en propre et due forme pour modifier l'article 19 de sorte que la disposition de l'appel soit prête.

M. CHATTERTON: N'est-ce pas l'article 30?

L'hon. BENSON: C'était l'ancien article 30 qui est devenu l'article 19 de la nouvelle loi.

M. MCCLEAVE: Nous avons exigé que l'on présente quatre articles pour y pourvoir et ce que M. le ministre dit est très satisfaisant. Ces articles sont: 32, 44, 59 et 70.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Est-ce que les articles 32, 44, 59 et 70 seront adoptés?

Des VOIX: Adoptés.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 9 a été également laissé de côté. On le trouvera à la page 11.

M. CHATTERTON: Je voudrais proposer que l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9 soit supprimé.

M. MCCLEAVE: J'appuie la proposition.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): M. Chatterton a proposé, appuyé par M. McCleave que le par. (1) et l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9 soient supprimés. Avez-vous des remarques à faire à ce propos?

M. CHATTERTON: Le paragraphe (1) et l'alinéa *a*) du par. (1) de l'article 9 garantissent qu'il n'y aura aucune réduction à la pension combinée après l'intégration et le paragraphe (1) et l'alinéa *d*) au par (1) de l'article 9 concèdent que c'est vrai sauf dans les cas de ces fonctionnaires qui se retirent avant 65 ans. Dans les cas où le fonctionnaire travaille à 65 ans et où l'indemnité prévue par la Loi sur la pension du service public est ajustée et réduite, il ne reçoit pas encore d'allocation du Régime de pensions du Canada jusqu'au moment où il arrête de travailler. Le résultat du par. (1) et de l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9, dans certains cas, réduirait réellement la pension d'un homme pendant quelques années, peut-être jusqu'à 5 ans.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Ceux d'entre vous qui sont d'expression française, ont-ils compris la teneur de la modification à apporter au par. (1) et à l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9?

M. CARON: J'aimerais à avoir l'explication en français.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): M. Chatterton, voudriez-vous répéter ce que vous avez dit, parce qu'il y avait une petite discussion entre les membres? Voulez-vous bien répéter l'objet de votre amendement pour supprimer le par. (1) et l'alinéa *d*) du par. 1) de l'article 9?

M. CHATTERTON: Oui, M. le président. Le paragraphe (1) et l'alinéa *a*) du par. (1) de l'article 9 prévoient une garantie qu'on ne réduira pas la pension d'une personne par suite de l'intégration.

M. KNOWLES: Je crois que c'est le par. (1) et l'alinéa *c*) du par. (1) de l'article 9, M. Chatterton.

M. CHATTERTON: Oui, c'est la garantie. Le par. (1) et l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9 disent que cela ne s'appliquera pas sauf dans les cas où le retraité ou le pensionnaire travaille à l'âge de 65 ans. En d'autres mots, il dit qu'à l'âge de 65 ans il y aura un ajustement automatique de sa pension du Service civil. S'il travaille et subit une réduction à son régime de pensions du Canada à cause du travail, il ne recevra pas alors son indemnité du Régime de pensions du Canada, ou il recevra un montant réduit; ainsi donc, pendant une période de cinq ans, il est possible que quelques pensionnés du Service civil qui travaillent aient leur pension réduite.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Tout simplement, M. Chatterton, cela signifie que vous ne voulez avoir aucune réduction au Régime de pensions du Canada.

(*Traduction*)

M. CARON: M. le président, pourrions-nous avoir l'explication de M. Davidson sur ce point?

M. George F. Davidson (secrétaire du Conseil du Trésor): M. le président, j'ai expliqué toute la situation auparavant et il serait présomptueux de ma part de commencer maintenant à donner des avis aux membres de ce Comité sur cette proposition. Je ne puis que répéter que cette disposition était insérée dans le bill à la suite d'une recommandation à ce sujet du Conseil consultatif sur la pension, organisme établi en conformité avec la loi sur la pension du Service public, qui compte parmi ses 12 membres nommés par un conseil national conjoint une représentation égale des organisations du personnel et des hauts fonctionnaires. C'était l'avis des membres du Comité consultatif que la Loi sur la pension du service public fournisse le même traitement à un fonctionnaire retiré, sans se soucier s'il s'est retiré à 65 ans à sa pleine retraite ou s'il a accepté un emploi en dehors du Gouvernement.

Le résultat de cette modification, en employant les termes les plus positifs que je puis, est de fournir une indemnité additionnelle à même le fonds de pension du Service public au fonctionnaire retiré qui accepte un autre emploi en dehors du service gouvernemental à sa retraite; et, naturellement, il n'y a pas

de compensation d'une contribution financière faite au fonds de pension qui consoliderait cette indemnité additionnelle que l'on paierait à la personne qui continue de travailler en dehors du Gouvernement après la retraite, en opposition avec la personne qui se retire complètement à 65 ans.

Le sénateur O'LEARY (*Antigonish-Guysborough*): Je ne comprends pas le terme «indemnité additionnelle».

M. DAVIDSON: La disposition contenue dans le bill, monsieur le sénateur O'Leary, a pour effet de réduire l'indemnité de la pension de la fonction publique du fonctionnaire lorsqu'il a atteint 65 ans, à cause du montant d'indemnité qu'il a droit de recevoir à sa retraite en vertu du Régime de pensions du Canada. Le but du paragraphe (1) et de l'alinea *d*) du par. (1) de l'article 9, qui sont sujets à modification, est de prévoir que même si un fonctionnaire va travailler et, qu'en conséquence son indemnité du Régime de pensions du Canada lui est plutôt suspendue que payé, il continuera à être sujet à la réduction de son indemnité de pension à partir de 65 ans.

En éliminant le par. (1) et l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9 vous pourriez prévoir que le fonds de pension de la Fonction publique devrait prendre le montant d'indemnité du Régime de pensions du Canada qui est suspendue pendant la période de son emploi, c'est-à-dire l'indemnité supplémentaire qu'il recevrait par l'élimination de l'alinéa *d*) du par. (1) et cela serait une charge au fonds de pension du Service public pour lequel aucune contribution spéciale n'aurait été reçue.

M. KNOWLES: M. Davidson l'a exposé d'une manière possible, en ce sens que le fonds de pension doit être appelé à inclure l'indemnité du Régime de pensions du Canada que cet employé n'aurait pas eue. Je crois qu'il serait également juste de dire que le fonds de pension doit être appelé à continuer la pension que l'employé retraité recevait jusqu'à 65 ans.

C'est un sujet que nous avons discuté et débattu dans toute son étendue dans les deux ou trois derniers jours et évidemment nous n'avons pas besoin d'y revenir maintenant, mais je regrette que le Gouvernement n'ait pas présenté un genre de compromis comme une date au-delà de laquelle ce ne serait plus en vigueur.

Puis-je exposer l'argument comme je le conçois? Je crois qu'il comporte deux aspects. M. Davidson et ceux qui se rangent de son côté ont certainement l'argument que les fonctionnaires qui paient seulement 1.3 p. 100 pour le Régime de pensions du Canada à partir de 65 ans seront tous traités d'une manière semblable. Mais, d'un autre côté, les fonctionnaires, avant l'entrée en vigueur du Régime de pensions du Canada, avaient le droit de se retirer avec pleine pension s'ils le faisaient à 60 ou 62 ans et de continuer à retirer cette pleine pension pendant toute la vie, même s'ils travaillaient à autre chose, et ce droit dont les fonctionnaires avaient joui jusqu'à ce jour leur est enlevé par un concours de circonstances. Je pense que le compromis qu'on aurait dû préparer est le privilège qui ne devrait pas enlever à ceux qui le possédaient au moment où cette loi est entrée en vigueur.

Je me rends compte des anomalies que causera la suppression du paragraphe (1) et de l'alinéa *d*) du par. (1) de l'article 9, mais en l'absence d'un compromis, je devrai voter pour la modification.

M. WALKER: Si cet article est supprimé, il place les pensionnés en deux différentes classes. Il y a des indemnités différentes qui dépendent du choix de leur travail. Il y aura des injustices par rapport aux gens qui auront versé le même montant d'argent.

M. DAVIDSON: Dans la mesure où le fonctionnaire, qui est âgé de plus de 65 ans, continue de verser des cotisations au fonds et que ses prestations du versement de Régime de pensions du Canada sont suspendues, la continuation du versement de ce montant du Régime de pensions du Canada à titre de prélèvement du Fonds de pension du service public constituera des avantages supplémentaires que recevrait le fonctionnaire encore en service mais qui ne seraient pas accessibles au fonctionnaire retraité qui a le même âge, dans les mêmes criconstances.

M. WALKER: Ainsi ils se trouvent dans deux catégories différentes.

M. CHATTERTON: M. Davidson a signalé, à raison, que le comité consultatif avait approuvé cette disposition, mais les témoins tant de la Féderation du service civil que de l'Association du service civil, ont dit qu'ils avaient négligé ce point, soit qu'ils n'en aient pas tenu compte soit qu'ils ne l'aient pas étudié. A mon avis, l'opinion du Comité consultatif à cet égard ne reflète pas l'avis du service civil dans son ensemble. C'est tout ce que j'ai à dire à ce sujet.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Le comité est-il prêt à voter? Vous avez entendu la proposition que M. Chatterton a présentée. Ceux qui l'appuient? Ceux qui s'y opposent?

La proposition est rejetée.

L'article 9 est-il adopté?

M. KNOWLES: Avant que le Comité ne se prononce sur l'article 9, monsieur le Président, j'aimerais attirer l'attention des membres du Comité sur le fait que la confusion semblait régner dans l'esprit des représentants des fonctionnaires au sujet de ce à quoi ils ont souscrit. Je pense que l'exposé le plus utile qui ait été présenté sur la question est celui de la Fédération du service civil dans lequel elle déclarait ne pas accepter, en principe, l'intégration mais accepter cet agencement de chiffres et que, si plus tard on modifiait les taux des cotisations aux termes du Régime de pensions du Canada elle se réservait le droit de reprendre l'étude de la question. Je pense qu'il faudrait indiquer dans le compte rendu que la confusion régnait dans les esprits de ceux qui assistaient aux séances au cours desquelles l'accord s'est fait.

M. MCCLEAVE: Avant que l'article ne soit mis aux voix, monsieur le président, peut-être pourriez-vous recourir aux bons offices du ministre ou de son secrétaire parlementaire qui est présent. Il a eu l'obligeance d'apporter quelques éclaircissements au sujet de l'autre article, il voudra peut-être examiner cet article, compte tenu de la situation dont a parlé M. Knowles.

M. WALKER: J'appellerais l'attention sur la question suivante. Je dirais qu'un bon nombre de ces articles et je suppose que de très nombreuses modifications que nous proposerons d'apporter se rapportent au drainage de ce surplus mythique destiné au versement de prestations supplémentaires. Mais nous avons répété plusieurs fois au cours des séances que les fonctionnaires ne nous ont pas mis au courant de tous les faits quant au danger que le drainage constant du fonds de pension pourrait présenter à sa solidité actuarielle. Voilà, monsieur le président, l'un des dilemmes qui se posent au sujet de ces modifications. Nous n'en savons vraiment rien, et plusieurs des témoins qui ont laissé entendre qu'il y avait des excédents considérables pouvant servir à verser des prestations supplémentaires, n'en savaient rien. Les fonctionnaires chargés d'assurer la solidité financière, du point de vue des actuaires, du fonds de retraite, ne nous ont ni mis au courant des faits ni donné leur avis. J'attirerai certainement

l'attention du ministre sur cette question et je crois que nous devrions l'examiner minutieusement à l'avenir.

M. KNOWLES: La question qu'a soulevée M. Walker pourrait s'appliquer à certaines modifications qu'on proposera d'apporter ce matin; je pense qu'il s'agit de nouveau d'une question de terminologie ou de sémantique. Toutefois, l'article stipule que le statut soit maintenu.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 9 est-il adopté?

Les DÉPUTÉS: Adopté.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Nous étudierons maintenant l'article 40.

M. MCCLEAVE: Nous ne nous opposons pas à celui-ci. Cet article a trait au service dans des forces armées autre que le service dans les Forces armées du Canada. Nous avons la conviction que la loi actuelle comporte des dispositions qui protègent ceux qui ont servi dans des forces armées amies du Canada.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 40 est-il adopté?

Les DÉPUTÉS: Adopté.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Il nous reste deux articles à étudier: l'article 51 et l'article 89. M. Knowles a formulé des observations à leur sujet.

M. KNOWLES: Monsieur le président, lorsque je vous ai demandé d'obstruer l'adoption de l'article 53, je me suis trompé; il ne s'agissait pas de cet article. Je voulais parler de l'article 22, mais je m'en remets à votre décision. Je puis soulever au sujet de l'article 53 la question que j'avais à l'esprit ou je puis attendre que nous étudions l'article 1 et traiter alors de l'article 22.

M. WALKER: Qu'est-ce qui prendra le moins de temps?

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 22 a été adopté hier soir.

M. KNOWLES: Si vous n'y voyiez pas d'objection, je traiterai des articles 22, et 53; l'article 53 se rapporte aux prestations de décès et l'article 22, d'un certain nombre de questions dont les prestations de décès. Je me demande si pendant leurs heures de loisir hier soir, MM. Davidson et Clark ont pu calculer le coût des améliorations qu'a proposé d'adopter aux dispositions relatives aux prestations de décès. Personnellement, je pense qu'il s'agit d'un changement d'attitude intéressant. Lorsqu'il fut question de cette disposition pour la première fois, on a passablement rouspété au sujet de la façon dictatoriale selon laquelle elle semblait avoir été appliquée. Maintenant elle semble plaire à la Fédération du service civil qui désire qu'on y apporte quelques améliorations. Elle demande, en plus des dispositions que renferme ce bill, que les prestations de décès ne soient jamais inférieures à $1,000. Elle a aussi proposé d'autres améliorations, notamment de doubler le montant. MM. Davidson et Clark ont-ils pu déterminer le coût de l'une ou l'autre des améliorations suggérées mais non encore proposées par le gouvernement?

M. Hart Clark, directeur de l'assurance sociale et des pensions, ministère des Finances: Monsieur Knowles, après les séances qui ont eu lieu hier, nous nous sommes entretenus avec nos conseillers en matière d'actuariat. La seule modification qu'ils ont proposée qui se rapproche étroitement du genre de régime que nous possédons actuellement, est la même que la Fédération du service civil a proposée, c'est-à-dire de porter les prestations minimums de $500

à $1,000. Vous vous rappelez peut-être qu'il a été proposé que cela soit fait sans contribution supplémentaire, ou, comme je crois qu'ils l'ont proposé, que l'excédent de caisse puisse être affecté à cette fin.

Le dernier rapport des actuaires montre qu'il y avait pour des dépenses éventuelles une réserve plutôt faible que l'on pourrait considérer comme un excédent. M. Clark de la Division des assurances m'a fait savoir en matinée que l'application de cette hausse à la prestation minimum de $500 à $1,000, en faveur de ceux qui auraient actuellement les qualités voulues, supprimerait immédiatement cet excédent. En d'autres mots, cette hausse pourrait être garantie, disons, à ceux qui sont déjà âgés de 65 ans, mais alors, sur une base continue pour garantir cette prestation à ceux qui feraient preuve chaque année des qualités requises, il faudrait une augmentation des contributions d'environ 7½ cents en regard d'une protection de $1,000 pour chacun, non seulement pour ceux qui auraient les qualités voulues. Mais, pour répartir le coût à tout l'ensemble de la fonction publique, comme c'était, il faudrait une somme supplémentaire de 7½ cents pour assurer une protection de $1,000. En d'autres termes, la somme de 40 cents qui est versée actuellement serait portée à 47½ cents. Pour diverses raisons arithmétiques, il est très commode de calculer en termes de multiples de dix, et il serait souhaitable aussi de continuer à constituer une petite réserve pour faire face à des éventualités, si bien que la recommandation qui serait faite pour mettre en œuvre cette proposition serait d'augmenter le taux de 40 cents à 50 cents pour les $1,000.

M. CHATTERTON: Vous pourriez peut-être entretenir de ce sujet la prochaine fois que vous rencontrerez les autorités de la fonction publique à propos de ces questions. Il semble qu'il soit intéressant d'améliorer la réserve de cette manière.

Je suis heureux qu'on ait réservé l'article 53, parce que j'ai reçu ce matin une lettre qui, comme je la comprends, vient d'un individu ayant fait partie des forces armées et étant à la retraite, qui a conservé le droit à des prestations supplémentaires au décès. Est-ce exact?

M. CLARK: Oui.

M. CHATTERTON: Ensuite, il s'est joint à la fonction publique, mais en raison des conditions d'emploi il lui fallait payer $2 par mois sur son traitement. Lorsqu'il a été congédié de la fonction publique, il n'a pu être rétabli dans ce droit, parce qu'il ne bénéficiait pas de la pension de retraite de la fonction publique. En d'autres termes, il a perdu l'occasion de recevoir la protection découlant des prestations supplémentaires au décès.

M. CLARK: Oui. On remédie à ce problème à la faveur des articles que nous n'avons pas mentionnés en particulier. Vous vous rappellerez qu'à propos de l'alinéa (4) des notes explicatives en regard de la page 1, nous avons mentionné plusieurs modifications qui devaient supprimer ces anomalies, et le reste. Voilà un des domaines que règlent les modifications apportées à la partie du régime traitant des prestations au décès.

Dans ce cas particulier, il s'agit d'un homme qui a déjà pris sa retraite des forces armées avec pension des forces armées, et qui est venu à la fonction publique. Je crois que si vous regardez à la page 30, à l'article 23 au paragraphe (5), commençant à la ligne 33, vous constaterez que la situation y est décrite. Il y est dit qu'une telle personne

> est, sous réserve des modalités qui sont prescrites par le gouverneur en conseil, censée avoir choisi de demeurer un participant aux termes de la Partie II de ladite loi.

Cela signifie que cet individu est rétabli dans ses droits. Il lui faudrait, en toute justice pour les autres, verser ses contributions.

M. CHATTERTON: Mais il serait rétabli?

M. CLARK: Oui.

M. CHATTERTON: J'en suis heureux.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions sur le sujet? M. Knowles, avez-vous quelque autre observation à faire?

M. KNOWLES: C'est tout.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 53 est-il adopté?
Adopté.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 22 est-il adopté encore?
Adopté.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Maintenant l'article 89.

M. KNOWLES: Je demande qu'on réserve l'article 89, monsieur le coprésident, simplement pour que je puisse faire un bref énoncé avant que vous déclariez que je m'écarte de la question. Il s'agit de l'article du bill qui a trait aux cheminots. Je sais qu'il s'agit d'un groupe particulier de cheminots, mais j'aimerais simplement rappeler au Comité que lorsque nous parlons de la question portant qu'il faudrait faire quelque chose à propos des pensions des fonctionnaires à la retraite, nous avons à l'esprit d'autres personnes également, y compris en particulier les employés à la retraite des chemins de fer nationaux du Canada. Justement, comme nous sommes sur le point de reprendre au comité la question des fonctionnaires à la retraite, j'espère qu'un jour prochain nous pourrons nous occuper d'autres personnes aussi. Peut-être que M. Orange voudra bien appuyer l'affirmation que je fais en voulant que nous prenions en considération le cas de tous les gens à la retraite.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 89 est-il adopté?
Adopté.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): L'article 1 est-il adopté?

M. KNOWLES: Monsieur le président, à propos de l'article 1, j'aimerais demander encore ce qui est arrivé à l'examen que l'on a probablement fait au sujet de l'approbabion de la méthode visant les pensions des veuves de fonctionnaires. Je regrette de n'avoir pas posé cette question pendant que l'honorable M. Benson était encore ici. Évidemment, je peux la lui poser de nouveau en Chambre. Mais, permettez-moi d'ajouter seulement un mot ici? Est-ce que tous ceux d'entre nous autour de cette table savent que les gens qu'intérressent ces questions font un travail très appréciable en nous tenant bien renseignés. Je suis certain que plusieurs d'entre nous autour de cette table ont entretenu une correspondance avec des personnes telles que M. Fred Whitehouse, secrétaire-trésorier national de l'Association nationale des pensionnés. Il n'y a pas si longtemps, il m'a envoyé une lettre du gouvernement qu'il avait reçue du ministre des Finances. Il s'agit d'un document public, comme le sont la plupart des lettres de M. Sharp, et elle renfermait l'alinéa suivant:

> L'autre question d'une augmentation de la méthode de base relative aux prestations payables aux veuves d'anciens fonctionnaires en vertu de la loi sur la pension de retraite du service public en est une qui a fait l'objet d'études dans le tableau d'ensemble des contributions et prestations aux termes de la loi. La décision du gouvernement à cet égard sera connue lors de la première lecture qu'on fera de la modification de la loi à la Chambre des communes.

Cette lettre porte la date du 25 mai 1966. Maintenant, connaissant la date de cette lettre et sachant que la résolution précédant le Bill C-193 figurait alors à l'ordre du jour, et sachant évidemment que l'adoption de cette résolution a

précédé la première lecture du Bill, je présume que nous ne connaîtrons la décision du gouvernement que lors de la première lecture du bill.

Il me semble d'après ce premier paragraphe, qu'on l'a pris en considération, peut-être même lui est-on favorable. Si la réponse devait encore être «Non», il me semblerait un peu dur de dire à cette association que l'on considère les faits et que la décision finale ne sera connue que lorsque la législation recevra sa première lecture.

M. CHATTERTON: A ce même sujet, monsieur le président, chacun des membres sait que les prestations aux survivants constituent l'un des avantages importants du Régime des pensions du Canada. Toutefois, il existe des veuves qui n'y sont pas admissibles en vertu du Régime des pensions du Canada; par exemple, celles qui deviennent veuves avant l'âge de 68 ans ne retirent aucune prestation; celles âgées de moins de 35 ans et sans personnes à charge ne reçoivent aucune prestation; celles dont l'âge varie entre 35 et 45 ans reçoivent un montant réduit selon leur âge. Dans certains cas, les prestations aux survivants, accordées en vertu de la Loi sur la pension du service public et celles du Régime des pensions du Canada réunies sont très, très généreuses, et je ne suis pas homme à préconiser que l'on ne doive pas bien traiter nos veuves. Toutefois, il est plutôt anormal qu'en de nombreux cas, la pension que reçoit la veuve soit supérieure au salaire que gagnait son mari.

Quand je pense à cela, il me semble que des gens comme M. Clark et M. Davidson, si habiles à rédiger la législation dans ses moindres détails, auraient pu trouver une formule ingénieuse pour peut-être augmenter les allocations aux veuves en vertu de la pension du service public et ensuite introduire une autre formule pour voir à ce que la pension de la veuve ne dépasse pas un certain pourcentage du salaire. En d'autres mots, donnez-en plus à ceux qui ne reçoivent rien du Régime des pnsions du Canada et moins à ceux qui en retirent des bénéfices excessifs. Il me semble qu'il aurait été possible d'établir un tel équilibre quant à ce qui concerne la caisse. Je sais que ce serait compliqué, mais cela apporterait un peu plus de justice dans l'intégration des deux régimes.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Avant que je ne propose l'adoption de l'article 1...

M. KNOWLES: Permettez-moi, monsieur le président, d'ajouter un mot sur ce sujet. Notre comité a entendu des propositions au sujet de ce que la pension de la veuve devrait être par rapport à celle d'un fonctionnaire; elles variaient entre 75 et 100 p. 100. Il me semble que le moins que le gouvernement puisse faire, c'est de hausser cette pension à 60 p. 100. Je cite ce pourcentage, car c'est celui que l'on retrouve dans la Loi sur la pension des députés.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Vous pouvez difficilement citer cela comme modèle.

M. KNOWLES: Si nous prévoyons pour nos veuves des pensions égales à 60 p. 100 de ce que nous aurions accumulé comme pension à notre décès, j'estime que les employés de la fonction publique devraient au moins recevoir autant. A ceux qui demandent plus, je dis: «Dieu vous soit en aide». De toute façon, la combinaison des bénéfices du Régime des pensions du Canada et d'une disposition nous donnant 60 p. 100 donnerait un montant total assez près de celui qu'ils demandent en vertu de la seule Loi sur la pension du service public.

En d'autres mots, M. le président, je vous demande instamment de ne pas considérer cette discussion comme terminée. Je crois qu'il ne serait pas juste de laisser ce pourcentage à 50 p. 100. Faites mieux si vous le pouvez, mais au moins haussez-les à 60 p. 100.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Je vous remercie.

M. LEBOE: Monsieur le président, j'appuie les propositions de M. Knowles à ce sujet, car je crois que c'est un point très important.

M. WALKER: Puis-je déclarer monsieur le président, que j'ai l'intention de parler en mon nom personnel comme membre du Parlement, pour demander que les amendements qui pourront être faits selon l'esprit des suggestions que l'on a avancées ici, et tous les amendements à l'avenir, à cette Loi soient automatiquement considérés.

Mon opinion personnelle est que nous faisons un grand pas en avant. Nous ne sommes peut-être pas allés aussi loin que tous l'auraient souhaité, mais je verrai certainement à faire connaître au ministre les points de vue exprimés, et je sais que c'est là le désir de MM. Davidson et Clark.

Je voudrais à nouveau faire remarquer que toutes ces suggestions semblent toujours atteindre un point où nous ne savons rien de certain au sujet des prétendus surplus de la caisse de pension du service public. Si ce comité se réunit d'ici un an et que nous nous retrouvions ensemble à nouveau, j'espère que nous pourrons étudier à fond la question de savoir s'il est nécessaire de garder en réserve de très gros montants dans la caisse de la pension du service public pour payer des bénéfices futurs, ou s'il n'y a pas moyen d'en utiliser une partie dès maintenant pour payer des allocations accrues aux présents retraités.

M. KNOWLES: Porterez-vous ces considérations à l'attention de votre ministre pour qu'il les étudie et les approuve?

M. WALKER: Je suis placé dans le même dilemme que vous tous, en ce qui concerne les surplus de la caisse: sont-ils vraiment nécessaires, doivent-ils demeurer dans la caisse pour lui permettre de demeurer solide du point de vue actuariel? Ce point n'est pas clair pour moi.

M. CHATTERTON: Ne vous inquiétez pas trop au sujet de la balance de la caisse; rappelez-vous que chaque fois que le service civil reçoit une augmentation, on ne se demande pas combien d'argent il reste dans la caisse, mais si l'augmentation est juste; s'il n'y a pas assez d'argent dans la caisse, le gouvernement devra puiser à même ses revenus généraux pour apporter sa contribution financière à la caisse. De la même façon, si nous croyons que ce que nous demandons est juste, le gouvernement devra apporter sa contribution financière.

M. WALKER: Je m'inquiète au sujet de la caisse et de son prétendu surplus.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Il serait difficile de convoquer un autre comité sur la pension du service public sans adopter certaines des suggestions faites ici et qui pourraient sans doute faire partie d'une loi convenable sur la pension du service public en 1966.

En vertu de l'article 1, j'aimerais rappeler au Comité que j'ai fait hier une proposition visant à faire changer le titre français de la Loi de façon à ce que les mots «service public», dans tout article ou toute annexe de ladite Loi, ou dans tous les règlements et règles décrétés en vertu des dispositions de ladite Loi, soient remplacés par l'expression «fonction publique».

M. CARON: Je propose cet amendement.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Le but de cet amendement est simplement de traduire correctement l'expression «Public Service».

M. CARON: Cette traduction garde la même signification, mais l'expression est plus conforme à la langue: c'est du meilleur français.

Des VOIX: Accepté.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Le titre est adopté?

Des VOIX: Accepté.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Le bill est-il adopté?

Des VOIX: Accepté.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Dois-je rapporter le projet de loi?

M. KNOWLES: Avant de rapporter le projet de loi, puis-je rappeler au comité que, s'il était dans l'ordre, mais ce n'est pas le cas, je proposerais d'inclure dans notre requête une demande en vue d'obtenir le pouvoir de discuter des allocations aux employés de la fonction publique à la retraite. L'hon. M. Benson nous a confié ce qui semble être un engagement: que nous ferons adopter ce mandat en Chambre. Une fois les autres projets de loi acceptés, j'espère que nous pourrons à nouveau étudier cette importante question.

Le CO-PRÉSIDENT (*M. Richard*): Dois-je rapporter le bill?

M. MCCLEAVE: Je propose que nous demandions l'autorisation de réduire le quorum à dix membres et de siéger durant les séances de la Chambre.

Première session de la vingt-septième législature
1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 6

Concernant le
BILL C-170
Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada
BILL C-181
Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada
BILL C-182
Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

SÉANCES DU MARDI 28 JUIN 1966 ET DU JEUDI 30 JUIN 1966

TÉMOINS:

L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national et président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; MM. J. F. Mazerall, président, et L. W. C. S. Barnes, directeur administratif de l'Institut professionnel du service public du Canada; MM. A. Croteau, vice-président, et A. Violette, membre du Conseil d'administration de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française; MM. T. F. Gough, président national, et Wm. Doherty, secrétaire national de l'Association du service civil du Canada; J.-M. Poulin, président de la section 224 d'Ottawa, de l'Union internationale des lithographes et photograveurs; et MM. C. A. Edwards, président, W. Hewitt-White, secrétaire exécutif, de la Fédération du service civil du Canada.

Y compris le troisième rapport au Sénat sur le Bill C-193.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966

24553—1

COMITÉ MIXTE SPÉCIAL DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés

DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'hon. sénateur Maurice Bourget et M. Jean-T. Richard

et Messieurs

Représentant le Sénat	*Représentant la Chambre des Communes*	
Les sénateurs		et Messieurs
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	*Langois (*Chicoutimi*)
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Caron	Lewis
Croll	Chatterton	McCleave
Davey	Crossman	Munro
Deschatelets	Fairweather	Orange
Fergusson (Mme)	Faulkner	Ricard
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Hymmen	Simard
	Isabelle	Tardif
Hastings	Keays	Wadds (Mme)
Quart (Mme)	Knowles	Walker—24.
Roebuck—12.	Lachance	

*Remplacé par M. Émard.

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

RAPPORT AU SÉNAT

Le MERCREDI 22 juin 1966

Le comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique présente son Deuxième rapport comme il suit:

Le Comité a étudié le Bill C-193, Loi modifiant la Loi sur la pension du service public, la Loi sur la pension de retaite des forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique, la Loi de la caisse de prévoyance des employés des chemins de fer Intercolonial et de l'Île du Prince-Édouard et la Loi sur la Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967.

Le Comité a convenu de le rapporter avec la modification suivante:

Dans la version française dudit bill, retrancher les mots «service public» et les remplacer par les mots «fonction publique» dans le Titre et chaque fois que ces deux mots apparaissent dans ladite version française.

(*Présenté le 27 juin 1966.*)

NOTA: Voir fascicule n° 5 pour le Rapport à la chambre.

ORDRES DE RENVOI

Le MARDI 31 mai 1966

Il est ordonné,—Que le Bill C-170, Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, soit déféré au comité mixte spécial sur la Fonction publique.

Le LUNDI 6 juin 1966

Il est ordonné,—Que le Bill C-181, Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada, soit déféré au comité mixte spécial sur la Fonction publique.

Il est ordonné,—Que le Bill C-182, Loi modifiant la Loi sur l'administration financière, soit déféré au comité mixte spécial sur la Fonction publique.

Le LUNDI 27 juillet 1966

Il est ordonné,—Que dix (10) membres constituent le quorum du comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la Fonction publique, à condition que les deux Chambres soient représentées.

Il est ordonné,—Que permission soit accordée à la section de la Chambre des communes du comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la Fonction publique, de siéger pendant les séances de la Chambre.

Le MERCREDI 29 juin 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Émard soit substitué à celui de M. Langlois (Chicoutimi) sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la Fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND.

RAPPORT AU SÉNAT

Le MERCREDI 22 juin 1966

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique présente son troisième Rapport comme il suit:

Le Comité recommande que dix (10) de ses membres constituent le quorum à condition que les deux Chambres soient représentées.

Respectueusement soumis.

Le président conjoint,
Maurice Bourget.

(Agréé le 27 juin 1966)

PROCÈS-VERBAUX

Le MARDI 28 juin 1966
(9)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeurs et employés dans la Fonction publique du Canda se réunit aujourd'hui à 3 h. 40 de l'après-midi sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Cameron, Croll, Deschatelets, Fergusson, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)—(6).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Caron, Crossman, Faulkner, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, Lachance, Ricard, Richard, Simard, Tardif, Walker—(14).

Aussi présents: MM. Émard, Régimbal.

Aussi présents: L'honorable E. J. Benson, ministre du Revenu national et président du Conseil du Trésor; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor; MM. J. F. Mazerall, président, et L. W. C. S. Barnes, directeur administratif de l'Institut professionnel du service public du Canada; MM. A. Croteau, vice-président, et A. Violette, membre du Conseil d'administration de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française.

Les présidents conjoints invitent l'honorable E. J. Benson à faire une déclaration initiale sur les bills suivants:

C-170, loi concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada,

C-181, loi concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada,

C-182, loi modifiant la loi sur l'administration financière.

Il s'ensuit une discussion sur la marche à suivre pour l'interrogatoire des témoins. Le Comité convient d'entendre d'abord tous les mémoires. On rappellera les témoins plus tard, au besoin, pour les interroger.

L'Institut professionnel du service public du Canada est prié de présenter ses mémoires sur les bills n^{os} C-170 et C-181.

L'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française présente alors un court mémoire en ajoutant des commentaires sur l'article 16 du bill n° C-181.

Sur la proposition de M. Tardif, appuyé par M. Crossman à 5 h. 30 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 8 heures du soir.

SÉANCE DU SOIR
(10)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui 8 h. 20 du soir sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Deschatelets, Fergusson (3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Caron, Lachance, Lewis, McCleave, Munro, Richard, Tardif(8)

Aussi présent: M. Émard.

Aussi présents: MM. T. F. Gough, président national, Wm. Doherty, secrétaire national, de l'Association du service civil du Canada; M. J.-M. Poulin, président de la section 224, d'Ottawa, de l'Union internationale des lithographes et photograveurs; M. R. Faulkner, membre du Conseil exécutif des employés syndiqués de l'Imprimerie du gouvernement canadien.

L'Association du service civil du Canada présente un mémoire sur les trois bills dont le Comité est saisi.

Après la présentation, l'Union internationale des lithographes et photograveurs, section 224, d'Ottawa, présente un court mémoire relatif au bill n° C-170.

Sur la motion de M. Caron, appuyé par M. Tardif, à 9 h. 10 du soir, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

Le JEUDI 30 juin 1966
(11)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 1 h. 10 de l'après-midi sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, ses présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Deschatelets, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) (3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Caron, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, Lachance, McCleave, Richard, Simard, Tardif, Walker (12).

Aussi présents: MM. C. A. Edwards, président, W. Hewitt-White, secrétaire exécutif, de la Fédération du service civil du Canada.

Les coprésidents invitent les représentants de la Fédération du service civil du Canada à exposer leurs mémoires sur les bills n°s C-170 et C-181. Par suite de cette présentation, le Comité convient d'accepter un mémoire supplémentaire de cette organisation.

Le Comité charge le secrétaire d'obtenir de la Commission du service civil un mémoire visant la documentation de recherche de base disponible sur la question de l'activité politique (participation) des employés de l'État.

A 1 h. 55 de l'après-midi, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

Le Comité charge le secrétaire d'obtenir de la Commission du service civil un mémoire visant la documentation de recherche de base disponible sur la question de l'activité politique (participation) des employés de l'État.

A 1 h. 55 de l'après-midi, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrés par un appareil électronique*)

Le MARDI 28 juin 1966

• (3.30 p.m.)

Le PRÉSIDENT conjoint *(M. Richard)*: Le Comité étudie trois projets de loi qui lui ont été déférés, soit les bills n^{os} C-181, C-182 et C-170. A la dernière séance, nous avons convenu d'entendre le ministre du Revenu national nous donner un aperçu général des mesures que renferment ces projets de loi à la première séance du Comité aujourd'hui. Plaît-il au Comité d'entendre le ministre?

M. KEAYS: J'espère, monsieur le président, que le ministre a pris des dispositions pour se faire prévenir quand les bills sur les pensions seront mis en délibération à la Chambre. Ce serait dommage qu'on les adopte en son absence et en la nôtre.

L'honorable Edgar John BENSON (*ministre du Revenu national*): J'ai pris des dispositions pour me faire prévenir et d'autres pour que vous ne le soyez pas.

Monsieur le président, honorables membres du Comité mixte, vous vous réunissez aujourd'hui pour entamer l'étude des bills n^{os} C-170, C-181 et C-182, trois mesures qui, ensemble, tendent à introduire dans l'administration interne du service public des réformes dont le seul précédent de notre histoire sont les réformes apportées par la loi de 1918 sur le service civil.

D'après la nature des propositions que renferme le bill n° C-170, on voit qu'il y aura encore de nombreuses dispositions administratives à régler après la sanction royale avant qu'on puisse établir des relations par la négociation. Il faudra constituer le personnel de la Commission des relations de travail, qui devra préparer et promulguer des règlements avant de commencer à recevoir des demandes relatives à la détermination des unités de négociation et à l'accréditation d'agents négociateurs. Si le Comité ne peut terminer l'étude de la mesure législative et si celle-ci ne peut recevoir la troisième lecture avant les vacances d'été, alors tous les intéressés doivent se préparer à subir un autre long délai, c'est-à-dire si on le renvoie à l'automne prochain, car après l'adoption de la mesure il faudra encore quelque temps pour établir les trois organismes en cause.

Pour passer aux questions de fond, monsieur le président, j'aimerais étudier, si on me le permet, les points de la mesure projetée qui ont suscité des commentaires analytiques à l'occasion de l'étude des trois projets de loi à l'étape de la deuxième lecture.

Peut-être pourrais-je d'abord donner un bref aperçu général des trois mesures, en tentant d'éclaircir, si possible, la relation entre les trois mesures et la relation entre les trois institutions qui joueront des rôles administratifs de

premier plan c'est-à-dire la Commission de la Fonction publique, le Conseil du Trésor et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Le projet de loi sur l'emploi dans la Fonction publique charge la Commission de toutes les questions relatives au personnel du service public, y compris la nomination, l'avancement et toutes les questions se rattachant à la détermination des qualités requises pour une nomination ou une promotion; en somme, les questions qui se rattachent clairement au maintien de la nomination au mérite dans le service public du Canada. Même si la Commission de la Fonction publique sera chargée de l'application de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, elle pourra déléguer des pouvoirs aux sous-chefs dans tous les domaines, sauf dans celui des appels. L'intention est d'établir des relations de travail d'un genre encore jamais réalisé entre la Commission et les ministères dans le domaine du personnel. La Commission Glassco a affirmé que ce genre de relation était un objectif souhaitable, objectif que permettrait de réaliser ce projet de loi, à mon sens, sans atteinte au régime de nomination au mérite qu'il faut préserver dans tous les cas.

L'effet global du projet de loi sur l'emploi dans la Fonction publique et des modifications proposées à la loi sur l'administration financière sera la remise au Conseil du Trésor—à titre de représentant de l'employeur dans la majeure partie du service public—de pouvoirs relatifs à des questions comme la classification, les traitements, les heures de travail et les congés présentement réglementés par la loi sur le service civil et, d'une façon ou d'une autre, par les pouvoirs combinés de la Commission et du Conseil. Les modifications proposées à la loi sur l'administration financière tendent à faire relever du Conseil du Trésor tous les divers pouvoirs secondaires qu'exercent divers ministères relativement aux conditions d'emploi en vertu de nombreux textes de loi. L'ensemble des pouvoirs que le bill n° C-182 confère au Conseil relativement à la détermination des conditions d'emploi seraient exercés sous réserve des dispositions du bill n° C-170, c'est-à-dire sous le régime des négociations collectives chaque fois que les employés répondent aux exigences de l'accréditation et sont constitués en unités de négociation.

Le rôle d'employeur du Conseil du Trésor embrasse le rôle d'employeur que l'on connaît des ministères et on peut s'attendre que, dans l'exercice de ces fonctions plus générales, le Conseil jouera, dans une mesure considérable, le rôle de directeur général auprès des ministères pour les questions d'administration, comme l'a envisagé le rapport Glassco.

Enfin, le bill n° C-170, qui vise exclusivement la réglementation des négociations collectives des employés syndiqués avec l'employeur et le traitement des griefs, est essentiellement une loi classique sur les relations ouvrières, comportant certaines modifications pour l'adapter aux exigences particulières de la Fonction publique. Le projet de loi prévoit un nouvel organisme administratif, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, de même que la nomination d'un arbitre et l'institution d'un tribunal d'arbitrage, qui, du point de vue administratif, relèveraient de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, quoique entièrement indépendants de la Commission dans l'accomplissement de leurs fonctions. Ensemble, ces organismes feront appliquer les dispositions de la loi proposée et joueront un rôle de réglementation par rapport aux droits et aux obligations de l'employeur, des employés et des associations d'employés dans les négociations collectives.

Avant de passer à d'autres questions plus particulières, j'aimerais dire, si je puis, qu'à ceux d'entre nous qui ont consacré beaucoup de temps à l'élaboration de ces projets de loi, les commentaires des honorables députés à la Chambre ont paru extrêmement perceptifs. Dans la plupart des cas, on a soulevé des points importants, visant souvent des aspects de la mesure à l'égard desquels nous n'avions pas de route large et bien tracée devant nous. Nous étions conscients, comme le sont tous les membres du Comité, j'en suis sûr, de la protection fournie par les solutions classiques à des problèmes difficiles et contentieux. Toutefois, dans le domaine presque inexploré des négociations collectives dans la fonction publique, les solutions classiques ne sont pas toujours capables de régler certains aspects particuliers des relations dans la fonction publique. Ces circonstances nouvelles et particulières ont exigé l'élaboration de solutions nouvelles et particulières.

La plupart des commentaires des honorables députés à la Chambre ont porté sur des questions où les moyens classiques ne semblaient pas fournir de solution acceptable et où il semblait nécessaire d'innover, d'une façon ou d'une autre. A ces genres de problèmes, le gouvernement a proposé des solutions qu'il croit raisonnables et pratiques dans le contexte des objectifs fondamentaux de la mesure législative. Je ne prétends pas que les solutions proposées sur ces points difficiles sont les seules possibles. Il y a sans doute d'autres manières de traiter de ces questions, et j'aimerais répéter, comme je l'ai déclaré à la Chambre, que nous étudierons très soigneusement les autres propositions que nous croyons compatibles avec les objectifs fondamentaux du projet de loi, mais que nous devrons nous opposer aux amendements qui ne tiendront pas compte de l'objectif global.

Le point que les honorables députés ont le plus souvent mentionné à l'étape de la deuxième lecture était peut-être l'inquiétude que leur causaient la nature détaillée et la complexité du bill n° C-170. D'abord, pour ce qui est de sa longueur, l'expérience nous dit que pour établir un véritable régime de négociations collectives pour 200,000 employés, il faut réglementer les mêmes éléments des relations entre employeur et employés que dans les lois qui régissent une juridiction beaucoup plus vaste. Si je puis généraliser, il me semble peu probable qu'une courte et simple loi sur les négociations collectives puisse effectivement établir de véritables négociations collectives. A titre d'exemples significatifs, je vous citerai trois lois qui prévoient clairement de véritables négociations collectives: la *Labour Relations Act* de l'Ontario, qui renferme 96 articles; la *Labour Act* de l'Alberta, qui en contient 126; et la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, qui en comprend 71. Par comparaison, le bill n° C-170 en a 116.

Le nombre des articles n'est évidemment pas une indication très précise de la nature du projet de loi, mais il a un certain rapport avec le problème. Le bill n° C-170 comporte plusieurs choses qui ne sont pas des éléments familiers de la plupart des lois du travail. Les plus importantes sont ce qu'on pourrait appeler les «dispositions transitoires», nombreuses à l'article 26. Parmi les autres dispositions de nature exceptionnelle, on compte deux méthodes distinctes de règlement des différends ainsi que des articles prévoyant l'uniformité de la

procédure de griefs et d'arbitrage pour tous les employés tombant sous le coup de la loi proposée. Un ou deux articles visent des questions particulières, comme la sécurité nationale et la sécurité du public.

Les dispositions transitoires, il faut s'en souvenir, cesseront d'être en vigueur après trente mois. Les articles relatifs à l'arbitrage des différends et à la procédure d'arbitrage des griefs, avec les quelques autres articles qui portent sur des questions exceptionnelles, se chiffrent, sauf erreur, à environ 28, sans lesquels nous aurions une loi classique de 88 articles sur les relations du travail, soit un peu plus que la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, un peu moins que la loi ontarienne et beaucoup moins que la loi de l'Alberta.

Permettez-moi d'ajouter rapidement à cette analyse numérique que j'aimerais moi-même que le projet de loi ne soit pas si long, ni si plein de détails, ni si complexe et difficile à comprendre. J'espère que la prédiction d'un honorable député, qui a dit que cette mesure ferait faire fortune aux avocats, ne se réalisera pas. Par ailleurs, je ne voudrais pas laisser planer de doutes sur de nombreuses questions importantes de droit et de pratique, simplement pour raccourcir la loi.

Tous ceux qui ont eu quelque chose à voir avec les préparations initiales des négociations collectives espéraient, je crois, que nous pourrions établir un régime de négociations dans la fonction publique en lui donnant des rouages retativement simples fondés sur de grands principes directeurs statutaires. Toutefois, l'analyse des objectifs de la mesure a démontré qu'il faut prévoir ici les mêmes questions que dans les lois régissant les employés du secteur privé, en plus de certains autres aspects propres à la fonction publique. En face de cette constatation, l'alternative était de confier à la Commission des relations du travail dans la Fonction publique des pouvoirs extraordinaires et sans précédent, ou de produire une loi de longueur et de complexité comparables aux autres lois ouvrières. En face de ce choix, le comité préparatoire a recommandé une méthode directement comparable à des pratiques éprouvées par le temps dans le secteur privé, recommandation que le gouvernement a adoptée.

Le nœud du problème, à mes yeux, c'est qu'un véritable régime de négociations collectives donne des droits considérables aux particuliers et aux parties, et il est difficile de donner à ces particuliers et à ces parties l'assurance de ces droits sans les inclure dans la loi.

Il y a évidemment le problème particulier que pose les fonctions normalement remplies par le ministre du Travail dans le domaine du règlement des différends. Le comité préparatoire a déclaré à ce sujet:

> Aux termes des lois d'application générale sur les relations industrielles, le ministre du Travail et une commission des relations de travail se partagent normalement les fonctions des «tierces parties» (comme l'accréditation d'agents négociateurs et la fourniture de services de conciliation). Quoique très satisfaisant dans le secteur privé, où un gouvernement peut intervenir entre l'employeur et un groupe d'employés syndiqués en gardant son impartialité, ce partage serait sujet à caution dans la fonction publique, car le gouvernement est l'employeur et le ministre du Travail est membre du gouvernement. Pour cette raison, le comité préparatoire est arrivé à la conclusion que la responsabilité administrative du régime, y compris la responsabilité de la fourniture de tous les services de tierces parties, devrait être confiée à un seul organisme indépendant.

Le gouvernement estime viable la solution au problème que propose le comité préparatoire. Au cours du débat, on a soutenu qu'il faut maintenir une séparation nette entre les pouvoirs de ceux qui seront chargés de l'accréditation des agents négociateurs et les pouvoirs de ceux qui seront chargés du règlement des problèmes quotidiens que suscitera le progrès des relations entre les parties. Pour autant que j'aie pu le constater, ce genre de distinction n'existe pas de façon précise dans les lois sur les relations ouvrières du Canada. Le Conseil canadien des relations du travail, en plus de s'occuper de l'accréditation, est autorisé à faire enquête à la suite de plaintes selon lesquelles une partie refuse de négocier de bonne foi, et d'ordonner aux parties de faire ce qu'il estime nécessaire pour faire respecter les dispositions de la loi qui obligent les parties à mener des négociations collectives en vue d'une convention collective.

Le Conseil des relations du travail de l'Ontario exerce des pouvoirs encore plus vastes sur les relations en cours. Dans le domaine des conventions collectives, le Conseil ontarien a la même responsabilité que la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail confère au Conseil canadien. De plus, il a le pouvoir d'ajouter, sur demande, à une convention collective, un article précisant l'autorité exclusive d'un agent négociateur. Le Conseil ontarien peut faire enquête sur le statut des sections sous tutelle et en étendre la compétence au-delà de la limite prescrite d'un an. Il peut aussi faire enquête sur les plaintes alléguant des pratiques ouvrières injustes et dicter le mode de rectification des actes illégaux. Il a de vastes pouvoirs et une grande responsabilité quant aux différends de compétence et il a le pouvoir d'émettre des déclarations relativement aux grèves et aux lock-outs illégaux. Il a aussi le pouvoir de prendre des décisions sur les demandes de consentement à des poursuites en cas de délits aux termes de la loi.

La *Labour Relations Act* de la Colombie-Britannique reflète une participation semblable du Conseil des relations du travail aux relations entre les parties après l'accréditation. Le Conseil de la Colombie-Britannique joue un rôle important relativement aux plaintes alléguant des pratiques ouvrières injustes; il peut consentir à la modification des conditions d'emploi pendant les négociations; il participe à l'établissement de conseil d'arbitrage des griefs quand les parties ne peuvent s'entendre sur leur composition et peut statuer sur la compétence de ce conseil; il a une ou deux autres fonctions non rattachées à l'accréditation, qui, avec celles que j'ai mentionnées, lui donnent, comme dans le cas des deux autres commissions, un rôle important des les relations en cours entre les parties.

Ma conclusion personnelle, d'après cette analyse limitée, est qu'il y a une distinction importante entre le rôle de la Commission et celui du ministre plutôt qu'entre les fonctions de la Commission avant l'accréditation et après. Si j'essayais de résumer la situation qui semble exister dans la plupart des juridictions, je dirais, je pense, que la Commission est toujours l'autorité compétente en matière d'accréditation et qu'elle peut se mêler de presque tout autre domaine, à l'exception du règlement des différends. Par ailleurs, le ministre

participe toujours aux règlements des différends, ne s'occupe jamais de l'accréditation, mais peut, selon la juridiction particulière, avoir certaines responsabilités limitées dans d'autres domaines.

Si mon analyse est exacte, il y a trois possibilités dans ce domaine de règlement des différends: d'abord, conférer au ministre du travail, en vertu de ce régime, ses pouvoirs et ses fonctions traditionnels dans la méthode de règlement des différends, sans tenir compte de son rôle de membre du gouvernement, qui est aussi l'employeur; deuxièmement, trouver ou créer une tierce partie, autre que la Commission, pour remplir ce rôle; et troisièmement, remettre cette fonction à la Commission ou à son président. Le comité préparatoire a rejeté la première solution pour les raisons que j'ai mentionnées plus tôt. Il me semble que le comité avait raison et qu'on aurait bien tort de s'attendre que le ministre du Travail remplisse le rôle d'une tierce partie dans un différend entre le gouvernement et ses employés. Le Comité voudra peut-être étudier la deuxième méthode proposée au cours du débat sur la deuxième lecture, mais j'avoue aujourd'hui que ce semble une façon gauche de solutionner le problème. Ou a adopté la troisième ligne de conduite dans le bill, qui confère les pouvoirs à la personne du président plutôt qu'à la Commission. Même si je n'ai aucun renseignement de première main sur la façon dont le ministre du Travail remplit ses fonctions dans le règlement de différends, il me semble que le comité préparatoire avait raison de conclure que ce n'est pas une tâche que neuf personnes pourraient entreprendre aussi efficacement qu'une seule personne, et c'est pourquoi on en a remis la responsabilité au président plutôt qu'à la Commission.

Au cours du débat tendant à la deuxième lecture, le fait que les associations d'employés sont obligées d'opter pour une méthode ou pour une autre de réglement des différends avant leur accréditation, et le fait que les employés formant l'unité de négociation seront liés par cette méthode pendant trois ans ont suscité des critiques. Je jetterais peut-être un peu de lumière sur le problème en reconstituant le problème et les divers aspects de la solution qui se présentait au gouvernement.

Dans son rapport de juillet 1965, le comité préparatoire recommandait une méthode de règlement des différends qui retirerait au gouvernement ses pouvoirs traditionnels de détermination unilatérale des conditions d'emploi des fonctionnaires, en donnant aux associations d'employés s'étant fait reconnaître le droit à la négociation le droit d'invoquer l'arbitrage qui engagerait l'employeur, l'agent négociateur et les employés en cause. C'était précisément le genre de méthode de règlement des différends que la plupart des associations d'employés demandaient depuis plusieurs années, et que les principales associations continuaient d'appuyer. La réponse du gouvernement à la proposition du comité préparatoire a été positive. Aux yeux du gouvernement, la méthode dont ou se proposait d'envisager le règlement des différends donnerait à la majorité des employés le régime qu'ils avaient réclamé et au public canadien la meilleure protection contre le bouleversement des services publics. Le principe semblait bon, et il ne fallait qu'une légère modification pour bien préciser que le gouvernement, comme employeur, serait effectivement lié par les décisions du tribunal d'arbitrage.

Vers l'époque où le comité préparatoire a présenté son rapport, il était devenu de plus en plus évident que les membres des associations d'employés au

ministère des Postes s'opposaient en principe au régime recommandé de règlement des différends. Les parte-parole des associations d'employés d'autres secteurs de la collectivité les appuyaient dans leur position.

Dans les circonstances, le gouvernement a décidé de se conformer aux désirs de ceux qui s'opposaient en principe à l'arbitrage, en incorporant dans le projet de loi une autre méthode de règlement des différends en remplacement de la première; elle se compare directement à celle que prévoit la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. La décision de prévoir deux méthodes distinctes de règlement des différends créait un précédent. Ordinairement, une loi ouvrière impose aux parties une seule méthode de règlement des différends. La disposition qui en prévoit une deuxième permettait à l'une des parties—l'association d'employés—d'opter pour l'une ou l'autre méthode. L'employeur ne devait avoir rien à dire à cet égard. A première vue, il y avait là un déséquilibre en faveur des associations d'employés que l'on ne retrouvait pas dans les autres lois ouvrières. Ce déséquilibre était encore accentué par des dispositions prévoyant une méthode de règlement des différends aux termes de laquelle les employés auraient le droit de grève dans des circonstances prescrites, alors que l'employeur ne pouvait avoir recours à sa sanction traditionnelle, le lock-out.

S'il devait y avoir un choix entre deux méthodes de règlement des différends, et si l'association d'employés faisait ce choix, il fallait fixer le temps où l'association en cause pouvait exercer cette option et la période pendant laquelle les employés intéressés y seraient liés.

J'aimerais insister sur le point que j'ai fait ressortir plus tôt, soit que l'objet de tout cela n'était pas de donner à l'agent négociateur un avantage technique unique, inconnu des agents négociateurs des autres juridictions. On a simplement cru qu'il n'était pas conforme à l'intention originale de permettre à l'agent négociateur d'exercer son option pendant que les négociations sont en cours. En effet, en permettant à l'association de prendre cette décision au moment de la déclaration du différend, l'employeur serait obligé de mener des négociations sans savoir par quel règlement serait régi le différend à défaut d'entente. Il s'ensuivrait que l'agent négociateur pourrait lancer la menace d'une sanction ou d'une autre pour répondre à ses besoins tactiques dans les négociations.

Pour inclure dans le projet de loi une solution conforme à l'intention originale, il fallait évidemment obliger l'association à exercer l'option avant l'établissement des négociations. Pour satisfaire à l'article sur la sûreté et la sécurité, et étant donné les répercussions qu'il pourrait y avoir si une association d'employés choisissait la méthode de conciliation, il fallait permettre à l'association d'employés de déterminer l'effet probable de cet article sur son pouvoir de prendre des sanctions au moment d'un différend. Il semble que le moment le mieux choisi de régler ces questions soit le temps de l'accréditation, ce que prévoit le bill n° C-170.

Il restait une question: Combien de temps les employés en cause devaient-ils être liés par l'option? Il semblait qu'il suffisait de trois ans pour assurer une stabilité raisonnable des relations entre employeur et employés tout en réduisant la chance que le choix de l'option devienne une cause continuelle de querelles au sein des associations d'employés. Les propositions que renferme le

bill n° C-170 sont fondées sur un modèle de ce genre—qui me semble présenter un groupe de solutions compatibles et raisonnables aux divers problèmes découlant de la décision de permettre une deuxième méthode de règlement des différends.

J'ai dit que la longueur exceptionnelle du bill était partiellement attribuable à certaines questions supplémentaires que vise le bill n° C-170 et qui n'entrent pas ordinairement dans une loi du travail. Je me suis attardé quelque peu sur l'une d'entre elles, la méthode facultative de règlement des différends. Il serait peut-être utile de dire également quelques mots sur les raisons pour lesquelles il est prévu des procédures uniformes quant aux griefs dans toute la fonction publique au lieu de laisser à la négociation au moment de chaque convention collective.

Les députés se souviendront que le comité préparatoire attachait beaucoup d'importance à l'uniformité, dans toute la fonction publique, de la procédure relative aux griefs avec certaines caractéristiques communes de base. Le gouvernement a adopté ce point de vue pour deux raisons. Tout d'abord, contrairement à la plupart des cas, dans le secteur privé, où une seule unité de négociation embrasse presque tous les employés d'un endroit donné, on peut s'attendre, dans le secteur public, qu'il y aura bien des bureaux où des employés appartenant à diverses unités de négociation, régies par des conventions collectives distinctes, travailleront côte à côte. Dans ces circonstances, il semblait souhaitable de s'assurer que les employés aient les mêmes droits fondamentaux en cas de grief, ce dont on ne pouvait avoir l'assurance si ces droits devaient être déterminés et obtenus à la table des négociations. Deuxièmement, tous les fonctionnaires ne chercheront pas l'accréditation et l'établissement d'un régime de négociations avec leur employeur au même moment. En effet, certains groupes ne voudront peut-être pas du tout traiter avec leur employeur sous le régime des négociations collectives. Compte tenu de tous ces aspects de la situation, la proposition tendant à faire entrer dans la loi une procédure quant aux griefs nous a semblé bonne.

On a également exprimé une certaine inquiétude au sujet de la relation entre les méthodes d'appel prescrites dans le projet de loi sur l'emploi dans la fonction publique et les méthodes d'arbitrage prescrites dans le bill n° C-170.

En étudiant la question à savoir si la Commission ou les arbitres devraient entendre des appels, il y a une distinction importante à faire entre le rôle de la Commission relativement aux appels et le rôle de l'arbitre relativement aux griefs. La commission est un organisme administratif, à qui la loi a confié la responsabilité de déterminer et de préserver les normes et les procédures nécessaires au maintien du régime de la nomination au mérite. Aux termes du projet de loi—qui est tout à fait compatible dans ce domaine avec la loi de 1918 sur le service civil—la Commission est l'intermédiaire entre les employés et l'employeur, et ne rend compte qu'au Parlement de l'acquittement de son mandat à titre de protecteur du régime de la nomination au mérite.

L'arbitre, par ailleurs, n'a aucune responsabilité administrative. Les normes sur lesquelles il se prononce ne sont pas établies par lui, mais par les parties. Sa première fonction est d'appliquer les règlements que les parties elles-mêmes ont jugé appropriés à leurs relations. En le mêlant à l'administration du régime de la nomination au mérite à titre d'autorité définitive sur ce qu'est le mérite et sur ce qu'il n'est pas, non seulement on lancerait un défi direct à l'autorité de la Commission, mais on donnerait à l'arbitre des charges entièrement étrangères à son rôle d'arbitre des griefs.

On admet que la ligne de démarcation entre les deux régimes de revision posera des problèmes. Toutefois, en supposant que les responsables des régimes respectifs ont raisonnablement de bon sens, je ne prévois pas de grandes difficultés dans la solution de ces problèmes.

On a exprimé l'avis, je crois, que les méthodes d'appel et de griefs pourraient occasionner des retards considérables au règlement des griefs. Je n'en vois pas la raison, mais si tel est le cas, le gouvernement serait heureux d'apporter les modifications appropriées à la mesure législative pour qu'il n'y ait aucun danger de retard démesuré dans la disposition des griefs. Il est possible que ce commentaire provienne d'une interprétationn donnée à l'article 23, qui se lit comme suit:

> Lorsqu'une question de droit ou de compétence se pose à propos d'une affaire qui a été renvoyée au tribunal d'arbitrage ou à un arbitre, en conformité de la présente loi, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre, selon le cas, doit renvoyer la question à la Commission, pour audition ou décision conformément aux règlements établis par la Commission à ce sujet, et dès lors, toute procédure relative à cette affaire doit être, sauf instructions différentes de la Commission, suspendue jusqu'à ce que la Commission ait tranché la question.

Selon cet article, la Commission est clairement autorisée à poursuivre les auditions de griefs si la compétence de la'rbitre est contestée. Si le Comité désire préciser l'intention du projet de loi dans ce domaine en modifiant cet article pour prévoir la continuation des procédures d'arbitrage jusqu'à la détermination de la question de droit ou de compétence *sauf instructions différentes de la Commission,* le gouvernement serait heureux de proposer un amendement en ce sens.

Je n'ai pas traité du problème de l'activité politique des fonctionnaires, problème qui a trait au projet de loi sur l'emploi dans la fonction publique et à l'article 39 du bill n° C-170. Si l'on me permet une proposition, je pense que le Comité trouverait souhaitable de s'attaquer à ce problème d'abord par rapport aux disposition de l'article 32 du bill n° C-181. Comme je l'ai indiqué au cours du débat sur la deuxième lecture, cet article est essentiellement le même que celui qui traite de la question dans la loi actuelle sur le service civil. Si le Comité peut s'entendre sur ce problème en ce qu'il a trait aux particuliers, je ne pense pas qu'il soit difficile d'adapter la disposition pertinente du projet de loi sur les négociations collectives, qui a trait à l'activité politique d'associations d'employés. J'ignore comment le Comité voudra s'attaquer au problème, mais étant donné que les commissaires de la fonction publique doivent protéger les fonctionnaires contre les penchants politiques, soit positifs, soit négatifs, j'espère qu'ils auront l'occasion de faire valoir leur point de vue sur notre analyse du problème.

On a dit, sauf erreur, au cours du débat sur la deuxième lecture, que l'article, 7 du bill n° C-170 est trop restrictif et qu'il devrait être rédigé de façon à permettre aux parties de l'abréger par des négociations collectives, si l'employeur en convient. Il me semble que le retrait statutaire de cette responsabilité de la portée des négociations collectives est tout à fait justifiée eu égard aux responsabilités traditionnelles du gouvernement en matière d'organisation du

gouvernement. Présumer la participation des employés à la détermination des questions que renferme cet article est présumer une réduction de la responsabilité du gouvernement devant le Parlement dans un domaine qui, de l'avis du gouvernement, revêt une grande importance constitutionnelle.

On a exprimé l'avis, au cours de notre étude à la Chambre des projets de modification à la loi sur l'administration financière—bill n° C-182—que l'article 7 modifié semblait donner au Conseil du Trésor le pouvoir de déterminer les conditions d'emploi sans mentionner les obligations qui lui sont imposées, à titre d'employeur, par la mesure législative sur les négociations collectives. Même si tous les membres du Comité voient clairement, je pense, l'intention de la mesure, et même si on m'informe que, du point de vue strictement juridique, la loi, dans sa forme actuelle, obligerait de façon non équivoque le Conseil du Trésor à s'acquitter de ses fonctions, conformément aux dispositions de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique, pour supprimer tous les doutes qui peuvent exister à cet égard, le gouvernement étudiera la possibilité d'un amendement qui communiquerait mieux l'intention du projet de loi.

Pour passer à autre chose, on a soulevé une question dans le débat antérieur relativement au pouvoir que semble avoir le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de préciser par écrit les questions dont doit traiter le Bureau de conciliation. L'orateur considérait cela comme un pouvoir exceptionnel et non nécessaire. Nous avions l'intention de donner au président de la Commission exactement les mêmes pouvoirs et les mêmes fonctions à cet égard qu'au ministre du Travail en vertu de l'article 31 de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. J'ai demandé au rédacteur de la mesure législative d'examiner le texte de cet article et je serai mieux en mesure de reprendre cette critique à une étape ultérieure des travaux du Comité.

Selon moi, il serait bon d'éxpliquer de façon plus détaillée les intentions du gouvernement quant aux diverses questions que devra déterminer le gouverneur en conseil pendant la période de transition. Pour la majeure partie, ces questions transitoires sont prévues à l'article 26 de même que dans un ou deux paragraphes des autres articles du bill n° C-170. L'objet de ces dispositions est de faciliter ce que le premier ministre a décrit dans sa déclaration au cours du débat sur le projet de résolution comme «un changement ordonné des relations avec l'introduction des négociations».

Les diverses propositions de l'article 26 sont destinées à répondre à plusieurs fins distinctes. La première est de soumettre aux negociations la méthode actuelle de déterminer les traitements en rattachant les unités de négociation à des groupes professionnels dans le régime réformé de classification au cours de la période de transition de 30 mois. On a songé à diverses autres méthodes de détermination des unités de négociation, dont la méthode familière dans le secteur privé qui permet aux associations d'employés de proposer la définition de l'unité de négociation et donne au Conseil des relations du travail entière liberté d'accepter, de rejeter ou de modifier la proposition de l'association qui demande l'accréditation. Toutefois, étant donné le caractère unitaire du gouvernement comme employeur, la vieille tradition qui consiste à réglementer le traitement des employés par catégories professionnelles, et la complexité et le chevauchement de compétences des associations d'employés qui défendent depuis de nombreuses années les intérêts des fonctionnaires, une méthode rattachée au début au groupement revisé et simplifié de classification semblait

constituer la meilleure méthode d'établir une véritable communauté d'intérêts aux fins des négociations.

Il ne faut évidemment pas oublier que la plupart des restrictions sur la nature des unités de négociation disparaîtront vingt-huit mois après la proclamation de la loi. La Commission des relations de travail dans la fonction publique aura alors le pouvoir d'établir de nouvelles unités et de reviser celles qui ont été définies conformément aux exigences apparentes de la situation, et sans tenir compte des dispositions de l'article 26.

L'article 26 impose également certaines autres restrictions aux parties au cours de la période de transition. Il confère au gouverneur en conseil le pouvoir de fixer, sur une période de deux ans, les dates auxquelles les employés de diverses catégories auront droit d'entrer dans des unités de négociation et il restreint la liberté des parties de participer à des conventions collectives avant un temps déterminé.

On se propose d'accorder à diverses étapes le droit à la négociation aux divers groupes professionnels, de sorte que la revision cyclique des traitements puisse s'incorporer dans le régime de négociations. Tout le programme de revision de la classification était prévu pour appuyer et maintenir ce cycle et pour permettre aux employés des nouveaux groupements de commencer à négocier à un moment adapté à la place qu'ils occupent dans le cycle des traitements.

La limite imposée à la liberté des parties de conclure des conventions collectives, même si les employés en cause peuvent être inclus dans une unité de négociation et représentés par des agents négociateurs, fait également suite au désir de tous les intéressés de garder la revision cyclique actuelle au début des négociations collectives. L'intention de maintenir la date de revision des traitements comme date d'entrée en vigueur des augmentations, l'intention de perpétuer la pratique de discuter des traitements seulement après que les données de la recherche sur les traitements sont à la disposition des parties —c'est-à-dire à peu près six mois après la date de revision des traitements —et, évidemment, l'intention de garder le Bureau d'étude des traitements comme organisme indépendant chargé d'obtenir et de compiler des données sur les traitements des employés du secteur privé sont conformes à cet objectif.

Monsieur le président et membres du Comité, je vous suis très reconnaissant de patience avec laquelle vous avez suivi une étude plutôt incohérente des principales questions soulevées au cours du débat à la Chambre—questions que je me sentais obligé de commenter à la première occasion.

Si le Comité le désire, je serai heureux de fournir des précisions sur n'importe quel point dont j'ai parlé, mais, si possible, j'aimerais éviter tout échange définitif de vues à ce sujet jusqu'à ce que nous ayons tous eu l'occasion d'entendre et de peser les opinions des associations d'employés et des autres qui pourront se présenter devant le Comité pour exposer des mémoires, ou pour exprimer leurs idées d'une autre façon.

Monsieur le président, sous réserve de mes autres obligations en ma qualité de ministre, j'ai l'intention de rester en contact étroit avec les travaux du Comité. Je serai heureux de me mettre à votre disposition, à n'importe quel moment qui vous convient, si je le peux. Entre-temps, les fonctionnaires du comité préparatoire des négociations collectives, la Commission du service civil

et le Conseil du Trésor, qui ont collaboré étroitement à l'élaboration de cette mesure législative seront à votre disposition pour fournir au Comité des renseignements techniques dans son analyse du projet de loi.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, monsieur Benson.

Avant d'aller plus loin, les membres ont-ils tous un exemplaire du bill ou des bills? Sinon, je demanderais au secrétaire d'en distribuer, car j'ai remarqué que certains membres n'en avaient pas.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je suis sûr que tous les membres du Comité remercient le ministre de son exposé général et, à mes yeux, objectif des principes de la mesure législative et de ses problèmes inhérents.

Je suis sûr que chaque membre du Comité a une multitude de questions à poser à ce moment-ci—j'en ai certes—et, selon moi, nous devrions songer à la façon la plus ordonnée de procéder sans qu'un seul membre pose toutes les questions. Personnellement, j'aimerais commencer à questionner le ministre sur les mesures prises présentement en prévision du nouveau régime, ainsi qu'à l'égard du calendrier prévu et des mesures à prendre pour le comprimer.

Chacun d'entre nous est d'avis que le service public devrait être bouleversé le moins possible au cours de la période de transition. Toute la façon d'aborder ce projet de loi a une portée très vaste et est peut-être même de nature révolutionnaire, et je pense que le Comité veut s'assurer qu'il y aura le moins possible d'anxiété et d'inquiétude dans le service public pendant la période de transition et que la transition du régime actuel au régime de négociations collectives se fera de façon aussi ordonnée que possible. A propos d'ordre, je me demande, monsieur le président, si vous avez songé à la meilleure formule de nous attaquer à la question de sorte que chacun d'entre nous puisse participer aux travaux du Comité, sans en monopoliser le temps, et s'en tenir à un interrogatoire plus ou moins consécutif.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Bell, et membres du Comité, j'espère qu'aucun membre ne monopolisera le temps du Comité, même si chacun, j'en suis sûr, voudra avoir l'occasion de parler autant que possible. J'avais tout d'abord pensé que le président donnerait la parole à ceux qui exprimeront le désir de parler en n'accordant qu'un temps limité à chacun à la fois—disons dix minutes pour commencer—de sorte que les autres membres puissent avoir l'occasion d'interroger le témoin. Si on a l'occasion de revenir à un membre qui a déjà posé des questions, très bien. Cela vous convient-il?

M. KNOWLES: Monsieur le président, au lieu de passer de membre à membre, ne pourrions-nous pas passer de sujet à sujet?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je parlais de l'étude du même sujet, évidemment, à condition qu'un membre ne prenne pas 25 ou 30 minutes sur le même sujet. Nous pourrions passer de membre à membre sur le même sujet.

M. KNOWLES: Mais comment décider dans quel ordre nous étudierons les sujets ou les aspects de la question?

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Il est très difficile à l'heure actuelle de mettre de l'ordre dans notre discussion. Nous traitons maintenant, si je ne m'abuse, de négociations collectives, sans qu'on nous ait indiqué l'ordre des sujets à l'étude. Il conviendrait, à mon avis, que M. Bell poursuive dans la veine qu'il a commencée et lorsque les autres membres du Comité auront des questions à poser sur le sujet à l'étude, nous les épuiserons avant d'en attaquer un autre.

(Texte)

M. CARON: Mais cela, pour aujourd'hui seulement?

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Oui, pour aujourd'hui seulement.

M. CARON: Nous devrions commencer par l'étude du bill C-170 que nous approfondirons lorsque l'interrogatoire du ministre sera terminé. Puisqu'il nous faut faire une étude approfondie du bill, rien ne sert de passer d'un article à l'autre sans en faire une étude circonstanciée.

(Traduction)

M. KNOWLES: En toute déférence, monsieur le président, à l'égard des observations que vous avez formulées au sujet de M. Benson, que je ne défends pas toujours, je crois que son exposé a bien fait ressortir les différents aspects et les principaux problèmes auxquels ont donné lieu l'étude et le débat en deuxième lecture. Et je crois que M. Bell a soulevé un problème que M. Benson n'avait pas vidé, nommément celui de la transition. Il me semble que nous devrions peut-être vidé le point qu'a soulevé M. Bell pour ensuite attaquer, dans leur ordre, les questions auxquelles l'exposé de M. Benson a donné lieu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: J'en conviens, monsieur Knowles. Votre façon de voir serait facile si nous avions devant nous l'exposé de M. Benson, et s'il fallait procéder de cette façon. Il reste quand même que M. Bell a soulevé des points que M. Benson n'avait pas touchés. Toutefois, si tel est votre bon plaisir, nous disposerons immédiatement des questions soulevées par M. Bell.

M. KNOWLES: M. Benson a-t-il en sa possession des exemplaires de son exposé?

M. BENSON: Non, je n'en ai pas. Mais je me ferai un plaisir de revenir une fois que les membres du Comité en auront reçu un exemplaire.

M. KNOWLES: Mais il s'écoulera une semaine.

M. BENSON: Je me limitais simplement à exprimer une opinion. Toutefois, je crois qu'il est opportun que le Comité accueille les représentants des associations de la fonction publique sans tarder. Pas plus que l'un d'entre vous, je sais ce qui se passera à la Chambre des communes, mais je crois qu'il serait fort nécessaire que le Comité reçoivent les représentants d'associations de fonctionnaires qui toucheront plusieurs des points que j'ai moi-même soulevés. Je serais alors tout disposé à reprendre l'étude circonstanciée des points soulevés.

De plus, je suis disposé à revenir—les hauts fonctionnaires de mon ministère y seront à tout égard—à l'occasion de chacun des bills que vous pourriez étudier, si tel est votre bon plaisir. Ou encore vous pourriez me convoquer lorsque vous aurez recueilli tous les points que soulèvent à votre

esprit les mesures législatives qui ont été présentées ou qui auront été provoquées par les représentations qu'auront faites les différentes associations de fonctionnaires. Lorsque le Comité aura eu l'occasion d'étudier et d'analyser les propos que j'ai tenus cet après-midi et les représentations des associations précitées—dont les vues sont assez bien consignées dans les bills déjà soumis à votre étude—je me ferai plasir de revenir et de m'expliquer sur les points qu'on aurait pu manquer, soulevant ainsi quelques difficultés.

M. TARDIF: En conséquence, monsieur le président, si le ministre ne peut demeurer parmi nous, ne conviendrait-il pas de l'interroger immédiatement sur les propos qu'il a tenus cet après-midi? Une fois terminée l'étude du bill, nous pourrions recueillir nos questions et l'inviter de nouveau à comparaître pour qu'il puisse y répondre.

L'hon. M. CROLL: Monsieur le président, nous sommes dans une impasse. Je n'ai pu arriver à temps, *mea culpa*, mais le ministre nous a présenté un exposé réfléchi. Il nous faut, assurément, copie de ses propos si nous voulons l'interroger avec méthode, sans quoi nous soulèverons cinq ou six problèmes à la fois ou séparément. Je crois fort à propos l'idée qu'a exprimée le ministre quant à son retour parmi nous. Dans l'intervalle, qu'on nous permette de nous présenter les vues des autres associations et nous aurons alors une meilleure intelligence du bill.

M. BENSON: On m'informe que nous pourrions disposer dès jeudi d'un nombre suffisant d'exemplaires de mon exposé.

M. KNOWLES: Dans les deux langues?

M. BENSON: Non, je le regrette; en anglais seulement.

Une VOIX: Ne peut-on pas le traduire?

M. BENSON: Je ne peux promettre qu'on puisse le traduire d'ici jeudi. Toutefois, nous ferons notre possible.

M. BELL (*Carleton*): Dans le dessein d'aller de l'avant, Monsieur le président, ne pourrais-je pas commencer l'interrogatoire en relevant des points que le ministre a fait ressortir cet après-midi? Je veux surtout me renseigner sur la marche des événements, sur les priorités, le début des négociations collectives et l'intervalle qui s'écoulera entre l'accréditation et la négociation, tous des sujets qu'a traités directement le ministre cet après-midi.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Commencer ainsi, M. Bell, c'est ouvrir la porte à tous les autres membres du Comité sur d'autres points qu'a soulevés dans leur esprit le mémoire.

M. BELL (*Carleton*): J'ai tout simplement exprimé mon opinion sur la façon avec laquelle nous pourrions aller de l'avant.

M. WALKER: Pour tirer les choses au point, Monsieur le président, les représentants de certaines associations sont-ils présents parmi nous?

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Oui. Nous comptons les représentants de l'Association des Fonctionnaires fédéraux d'expression française et l'Institut professionnel du service public du Canada.

M. WALKER: En conséquence, puis-je déclarer que nous devrions entendre les mémoires que ces associations veulent nous présenter pour ensuite en faire l'étude. Puisque ces personnes ont été invitées à se présenter parmi nous, il ne conviendrait pas de les obliger à assister à la présente séance et à nos séances ultérieures. Si tel est l'avis du Comité, je crois que nous devrions entendre dès

maintenant les mémoires qu'on doit nous présenter, à la suite de celui qu'on vient de nous exposer.

L'hon. M. DESCHATELETS: Je me ferais plaisir d'appuyer une telle proposition puisque je crois que nous pourrions mieux procéder une fois que nous aurons pris connaissance des mémoires.

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Est-ce là le vœu du Comité?

M. WALKER: Je propose qu'il en soit ainsi.

L'hon. M. DESCHATELETS: J'appuie la motion.

La motion est approuvée.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous avons deux mémoires à recevoir au sujet des trois bills.

L'Institut professionnel du service public du Canada se prononcera sur deux bills, nommément le bill C-170 et le bill C-181, mais non sur le bill C-182.

M. L. W. C. S. Barnes, directeur administratif de l'Institut professionnel du service public du Canada: Monsieur le président, honorables membres du Comité. L'Institut professionnel se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de soumettre aux honorables membres dudit comité ses commentaires sur le Bill C-170. Mais avant de passer à l'examen en détail du projet de loi, nous tenons à exprimer l'immense satisfaction des membres de l'Institut vis-à-vis la mesure qu'a prise le gouvernement en présentant ce projet de loi au parlement. Voilà de nombreuses années que l'Institut professionnel exprime sa ferme conviction à l'effet que le bien-être et l'efficacité de la fonction publique seraient considérablement accrus par l'instauration d'un système de relations avec le personnel, fondé sur la négociation appuyée par l'arbitrage exécutoire. On voudra bien, du moins nous l'espérons, considérer les observations que nous allons faire sur les divers aspects de ce projet de loi en particulier, comme autant de recommandations constructives qui n'ont d'autre but que d'améliorer certains points de détail d'un projet de loi qui s'inspire de principes auxquels nous souscrivons de tout cœur.

On ne peut s'empêcher, à l'examen du Bill C-170, d'observer à maintes reprises l'influence profonde que la pratique courante sur le plan des relations industrielles en Amérique du Nord a exercée sur l'établissement du projet de loi. Il se peut fort bien qu'on n'ait pu se soustraire à une bonne part de cette influence, compte tenu du climat politique et économique dans lequel cette loi sera appelée à opérer mais, d'autre part, l'Institut croit qu'on risque de pousser trop loin le parallèle entre l'industrie et la fonction publique. C'est précisément pour cette raison que nous croyons qu'il faudrait s'intéresser d'un peu plus près à l'expérience acquise sur le plan de la négociation collective au sein de la fonction publique de certains plus grands pays du Commonwealth. Dans l'occurrence, nous pensons plus précisément à la Nouvelle-Zélande et à l'Australie et, bien entendu, au système du Whitley Council, au Royaume-Uni.

Aux termes des mémoires qu'il a présentés au comité parlementaire chargé d'étudier le projet de loi qui devait, par la suite, devenir la Loi actuelle du service civil, l'Institut professionnel avait recommandé l'établissement d'un système de négociations et d'arbitrage s'inspirant des grandes lignes du Whitley Council et s'appuyant sur un minimum de législation, soit à peine une ou deux clauses facultatives dans la Loi du service civil. Ces recommandations n'ayant pas été acceptées, on vit naître le concept des consultations. Nous nous rendons compte que l'échec éventuel de ce concept des consultations a accéléré le processus de revendication d'une solution quelque peu plus catégorique que les recommandations que nous avions fait tenir en 1961. D'autre part, le projet de loi actuel nous apparaît comme une solution de rechange plutôt extrême. On y

trouve parfois des sujets qui font l'objet de définitions très rigoureuses tandis que pour d'autres, on se contente de considérations générales. Il se pourrait bien que ces définitions rigoureuses se révèlent inutilement rigoureuses à la lumière de l'expérience qui va s'ensuivre tandis que les considérations générales pourraient fort bien donner lieu à des conflits inutiles d'interprétation. Les recommandations que nous allons vous soumettre ont pour but de pallier jusqu'à un certain point les difficultés sur ces plans en particulier.

Un autre aspect du projet de loi au sujet duquel nous nous proposons de soumettre des recommandations circonstanciées est celui qui porte sur les droits des membres de l'Institut professionnel qui seraient appelés éventuellement à faire partie des cadres de l'administration. Aux termes actuels du projet de loi, un nombre considérable de professionnels aux longs états de service et qui bénéficient présentement des avantages restreints qu'offre le système de consultations, pourraient fort bien se retrouver dans une situation très précaire. Les concepts de cadres de l'administration, aux termes du projet de loi, peuvent prêter à une multitude d'interprétations et les personnes soustraites de la sorte ou en vertu d'autres chapitres, aux dispositions des négociations et de l'arbitrage pourraient fort bien se trouver totalement à la merci du paternalisme de l'État et peut-être même privées du droit d'adhésion à une association de fonctionnaires. L'Institut professionnel a la ferme conviction que les exemptions, aux termes de la loi, ne doivent viser que ceux des employés qui collaborent directement à l'élaboration des programmes du gouvernement en matière de personnel et de finances. De plus, ces personnes qu'il faudra nécessairement soustraire aux dispositions de la loi, ne devraient pas être privées des avantages que peut leur procurer l'adhésion à une association de fonctionnaires puisque ces avantages entrent si peu en conflit avec les responsabilités officielles qui leur incombent directement.

Enfin, nous croyons que la loi devrait contenir des dispositions pour l'institution d'un organisme indépendant de revision et de consultation qui verrait à soumettre des recommandations sur la rémunération et les conditions de travail des employés exclus, que ce soit de son propre chef ou à la demande du gouvernement ou de l'association de fonctionnaires en cause. Nous croyons que le précédent établi par le gouvernement britannique lorsqu'il a institué le Comité consultatif permanent de la rémunération et des conditions de travail des cadres de la fonction publique est des plus approprié et qu'il devrait se refléter comme partie intégrale du projet de loi à l'étude.

Quand il s'agit d'une loi aussi complexe et circonstanciée que celle que nous étudions présentement, l'interprétation qu'il faut donner aux expressions employées joue un rôle de tout premier plan. A la lumière de ces faits, l'Institut croit que certaines définitions contenues à l'article 2 de la loi méritent d'être examinées plus attentivement.

La loi, dans sa définition d'une «unité de négociation» la désigne comme «une unité d'employés se prêtant aux négociations collectives.» Compte tenu de l'étroite sujétion de cette loi aux précédents dans l'industrie, nous croyons qu'il faudrait donner plus d'ampleur à cette définition en y ajoutant une mise en garde portant sur les caractéristiques structurelles particulières et de la fonction publique et de ses employés professionnels. On pourra prétendre qu'une telle phrase serait redondante mais en pratique, toutes les commissions des relations ouvrières du Canada ont démontré leur propension à penser en dichotomies simplistes telles que «employés d'usines» ou «employés de bureau» ou encore, «cols bleus» ou «cols blancs.»

Quant à l'expression «différend», définie au paragraphe (1), nous croyons qu'il faudrait apporter des précisions dans la première phrase en y aoutant le mot «redoutés» afin que le libellé en soit: «désigne un différend ou un désaccord

ou un différend ou un désaccord redoutés...». A l'alinéa (vii) du paragraphe (m) , il faudrait apporter des précisions à la description d'une personne employée en qualité directoriale de façon à ce que la définition stipule «une personne employée en qualité directoriale au nom de l'employeur.» On pourrait ainsi réconcilier la définition avec le droit qu'ont les personnes employées en qualité directoriale de donner leur adhésion facultative, s'ils possèdent les compétences voulues, à toute association d'employés qui voudrait bien ratifier leur demande d'adhésion. Nous croyons en outre qu'il faudrait, à ce point-là, ajouter une autre clause pour stipuler que personne ne cessera d'être considéré comme employé aux termes de cette loi pour la seule raison qu'il a cessé de travailler à la suite d'une grève envisagée aux termes de cette loi ou pour la seule raison d'un congédiement en contravention avec cette loi.

Si nous nous reportons aux catégories d'occupations, à l'alinéa (r), nous constatons qu'on a totalement omis la catégorie des administrateurs. Nous ne croyons pas que toute une catégorie puisse être soustraite entièrement aux négociations collectives mais que les exemptions devraient être plutôt consenties aux employés sur une base individuelle. Ce point est d'autant plus important lorsqu'on se rend compte que la procédure actuelle d'affectation des employés aux diverses catégories n'équivaut, de fait, qu'à une décision unilatérale de l'employeur.

L'Institut professionnel apporte de grandes réserves à la définition «d'une personne employée en qualité directoriale», contenue au paragraphe (u). Au paragraphe (i), l'Institut préfère la phraséologie employée par le rapport Heeney pour désigner une personne» affectée à un poste confidentiel auprès et relevant directement du gouverneur général, d'un ministre de la Couronne, etc.». Au paragraphe (ii), nous croyons qu'il faudrait apporter plus de précisions à la description d'un conseiller juridique au ministère de la Justice, en y ajoutant ces mots:

> Et dont les fonctions officielles l'obligent à agir directement au nom de l'employeur dans le processus des négociations collectives ou qui est tenu, au nom de l'employeur, en raison de ses fonctions et des responsabilités qui lui incombent, de statuer officiellement en cas de différend ou de grief aux termes de cette loi.

Nous croyons aussi qu'il faudrait modifier le paragraphe (iii) de façon à ce qu'on puisse y lire: «qui est chargé de fonctions et de responsabilités administratives supérieures par rapport à l'élaboration et à l'administration des programmes du gouvernement en matière de finances ou de gestion du personnel.» De plus, un paragraphe (v), nous recommandons que le libellé soit rédigé en ces termes:

> Qui est tenu par son employeur et au nom de ce dernier ou en raison des fonctions et des responsabilités qui lui incombent, de représenter l'employeur et d'agir officiellement en son nom, pour toute question se rapportant à sa propre unité de négociation, à n'importe lequel des deux derniers échelons du processus de règlement des griefs et par devant la commission d'arbitrage ou un arbitre ou encore par devant la commission.

Nous croyons aussi qu'il faudrait apporter d'autres précisions à l'emploi de l'expression «confidentiel» employée dans ce chapitre de la loi. Il s'agit encore là d'une expression qui a donné lieu à des précédents en jurisprudence et qu'on ne saurait appliquer équitablement au rôle de la fonction publique. C'est ainsi, par exemple, que la Commission des relations ouvrières du Canada a statué que l'accès à tout renseignement qui, de par sa nature et quel que soit l'effort d'imagination qu'on y apporte, pourrait être de quelque utilité à un syndicat, doit avoir un caractère confidentiel. Les conséquences que pourrait avoir une telle définition sur le plan de la fonction publique, sont, à n'en point douter, plus que manifestes.

Nous croyons que la définition au paragraphe (vii) est beaucoup trop générale et nous recommandons qu'elle soit rédigée de nouveau en ces termes:

> Qui n'étant pas autrement décrit aux paragraphes (iii), (iv), (v) et (vi) mais pour qui l'adhésion à une unité de négociation entraînerait un conflit d'intérêts net et irréductible en raison de ses fonctions officielles et de ses responsabilités envers l'employeur lorsqu'il agirait pour l'employeur et au nom de ce dernier.

En ce qui a trait à l'application de la loi, telle que définie au paragraphe 5, l'Institut est d'avis que le pouvoir du gouverneur en conseil de rayer le nom de tout secteur de la fonction publique de la première ou de la deuxième partie de l'annexe «A», ne devrait être exercé que sur la recommandation de la Commission des rapports avec les employés de la fonction publique.

Si nous passons maintenant à la question des droits fondamentaux et des interdictions visés par l'article 6 du projet de loi, disons que l'Institut professionnel prétend qu'il serait préférable de faire la lumière sur le statut des fonctionnaires fédéraux qui pourraient être classés dans la catégorie des fonctions directoriales par rapport à leur adhésion à l'Institut professionnel. A ce propos, nous tenons à souligner le fait que l'Institut professionnel s'intéresse à une diversité de questions beaucoup plus vastes que celles de la négociation collective au nom de ses membres et que l'adhésion à cet organisme comporte bien d'autres aspects que celui de la représentation en vertu de ce projet de loi. Nous recommandons donc que l'article 6 soit augmenté en y ajoutant le paragraphe que voici:

> *a*) Aucun employé affecté à un poste directorial, qu'il agisse ou non au nom de l'employeur, ne pourra être empêché, aux termes de cette loi, de devenir membre d'une association d'employés et de prendre part aux travaux de ladite association. Toute personne décrite à l'alinéa 2, sous-alinéa *u*), si elle est membre à quelque degré que ce soit d'une association d'employés, ne pourra être élue à aucun poste ni à aucune fonction de cette association et ne pourra continuer d'occuper, d'accepter ou de conserver tout poste ou fonction dans cette association si ses fonctions officielles ou son poste l'obligent, la rendent passible ou l'exposent à prendre parti pour ou au nom de l'association dans les circonstances que voici: le règlement d'un différend, les négociations collectives, la conciliation, le règlement des griefs ou l'arbitrage.
>
> *b*) Toute personne décrite à l'alinéa 2, sous-alinéa *u*) ne pourra participer et devra s'abstenir de participer au scrutin demandé par les dirigeants ou par les membres de l'organisme lorsque la mise au voix portera directement sur l'une des questions précitées. Un employé affecté à un poste directorial, qu'il agisse ou non pour l'employeur ou en son nom, ne pourra enfreindre les dispositions de la présente loi s'il se conforme aux dispositions des alinéas *a*) et *b*).

L'article 7 stipule qu'aucune des dispositions de la loi ne pourra être interprétée comme affectant le droit ou l'autorité de l'employeur de classer les emplois de la fonction publique ou d'attribuer des fonctions aux employés. L'Institut professionnel croit qu'il lui faut s'opposer à la privation des agents négociateurs de leurs droits en matière de classification des emplois ou d'attribution des fonctions aux employés, tout simplement parce que l'effet d'un contrat pourrait être très facilement annulé au moyen d'une reclassification subséquente ou d'une nouvelle attribution des fonctions aux employés pendant la durée du

contrat. Telle qu'elle est présentement rédigée, cette section par trop générale pourrait aussi avoir comme conséquence d'inciter l'employeur à restreindre l'application de la loi, et plus précisément durant le processus de règlement des griefs ou d'arbitrage. Le moindre changement que nous puissions recommander consisterait, par conséquent, à faire ajouter les mots «Sous réserve des dispositions de cette loi,» immédiatement avant les mots «de classer les emplois de la fonction publique ou d'attribuer des fonctions aux employés.»

Les interdictions que contient l'article 8 du projet de loi sont, elles aussi, d'un caractère très vaste et très général et l'Institut professionnel est d'avis qu'il faudrait y apporter d'importantes précisions et une définition plus élaborée. Nous croyons qu'il faudrait modifier l'alinéa 1 en supprimant les mots «peu importe» et en les remplaçant par le mot «et.» L'introduction du paragraphe 2 pourrait être modifié de la même façon et rédigé en ces termes: «Aucune personne agissant au nom de l'employeur et aucun employeur ne pourront, etc.».

L'Institut ne prise guère la présence des mots «ou qu'on se proposerait d'employer en qualité directoriale» à la fin de l'alinéa 2 du paragraphe 8. Conserver ces mots dans la loi équivaudrait à donner carte blanche à toute personne des cadres supérieurs qui voudrait amadouer ou menacer n'importe quel employé sous le prétexte que ledit employé serait appelé un jour ou l'autre à accéder à un poste supérieur. L'Institut professionnel exprime des réserves quant à l'exigence d'interdictions rigoureuses sous-entendues à l'alinéa 3 du paragraphe 8 et plus loin, au paragraphe 10. Nous croyons que les obligations de l'employeur ne peuvent sembler restreintes dans de tels cas et que les problèmes tels que l'usage des tableaux d'affichage, des salles de réunion, les heures de travail payées aux employés, la sollicitation des employés, etc., devraient faire l'objet de discussions au cours des séances de négociations. Tout en présentant ce commentaire-là, l'Institut admet qu'un grand nombre de précédents juridiques ont été établis et qui rendent impossible l'accréditation des syndicats qui ont reçu l'appui de l'employeur et que la permission de se servir des salles de réunions de la compagnie a continuellement abouti à la désaccréditation des syndicats. Au fait, on peut affirmer catégoriquement que règle générale, tout ce qui a pu dépasser l'usage des tableaux d'affichage a eu cet effet-là mais nous doutons fort, compte tenu des circonstances dans la fonction publique, qu'il soit nécessaire de se plier aux exigences rigoureuses qui ont cours dans l'industrie.

Quant au chapitre 1 du projet de loi qui traite de la Commission des relations avec les employés de la fonction publique, nous suggérons qu'il soit stipulé au paragraphe (1) que la nomination et le maintien des membres de la Commission se fassent sur une base d'égalité, entre les représentants des intérêts des employeurs et des employés, respectivement. L'Institut professionnel s'inquiète du fait qu'aucune disposition n'ait été prise pour s'assurer que les membres de la Commission, nommés en qualité de représentants des intérêts des employés, soient vraiment leurs représentants. De plus, la loi ne prévoit pas le moyen d'établir si le président et le vice-président sont acceptables par les deux parties. C'est pourquoi nous suggérons que l'alinéa 2 du paragraphe 11 soit modifié de façon à y ajouter ces mots: «après consultation avec les représentants du gouvernement et les représentants de fonctionnaires, du Conseil national mixte et devront, «immédiatement après les mots «devront être nommés par le gouverneur-en-conseil.»

Par le même critère, nous croyons que l'alinéa 3 devrait être modifié de façon à stipuler que chacun des autres membres de la Commission nommés pour représenter les intérêts des employés devra être choisi à même une liste de pas moins de six et de pas plus de douze noms de personnes nommées par une

décision majoritaire des représentants des fonctionnaires au Conseil national mixte et que chacun demeurera en fonction, tant que leur conduite le justifiera, pour une période maximum de sept ans et que pourra déterminer le gouverneur en conseil.

Quant au siège social et aux réunions de la Commission, aux termes du paragraphe 16, nous sommes d'avis que la répartition du Conseil, telle que définie à l'alinéa 2*b*) devrait toujours prévoir un nombre égal de membres pour représenter les deux parties.

L'autorité que confère le paragraphe 19 à la Commission d'établir des règlements d'une portée générale ne peut que nous réjouir mais l'Institut est d'avis qu'il aurait fallu y inclure une clause pour l'obliger ou lui permettre de consulter les associations de fonctionnaires pour la promulgation de ces règlements. Cette considération s'inspire de ces faits, à savoir que si lesdits règlements incorporeront sans aucun doute les résultats des précédents judiciaires déjà établis, il n'en existe pas moins des nuances dans le projet de loi actuel comme il faudra d'ailleurs nécessairement apporter des changements continuels à ces règlements (quoique lents) et enfin, les règlements actuels se sont inspirés des relations patronales-syndicales dans l'industrie.

L'alinéa *e*) du paragraphe 22 restreint le droit de la Commission de pénétrer dans n'importe lequel des locaux de l'employeur où on poursuit des travaux si ces visites sont définies par le gouverneur-en-conseil comme contrevenant aux intérêts de la défence ou de la sécurité. Cette clause, à notre avis, impose des restrictions inutiles et on peut difficilement concevoir une situation pratique où un membre de la Commission, nanti d'un certificat d'autorisation, se verrait refuser l'accès à un établissement pour y étudier le travail d'un employé sous l'éternel prétexte du «besoin de savoir» des services de sécurité. Par contre, toujours aux termes de cet alinéa, nous exprimons des doutes quant au besoin réel que pourraient avoir les membres de la Commission «d'interroger toute personne à propos de tout sujet». Nous croyons que ce droit d'interrogation devrait se borner aux questions qui se rapportent à la portée de la loi.

Le paragraphe 23 évoque un peu le XIXe siècle et l'Institut croit que ce concept ne s'impose pas tellement. Tel que prévu, les questions de droit étant innombrables et les questions de compétence complètement vagues, le processus prévu par la loi pourrait fort bien finir par s'enliser complètement si on l'appliquait littéralement. Dans la plupart des cas, la personne en charge de l'audience peut statuer rapidement sur ces questions-là. Il devrait y avoir toutefois la possibilité d'une corrélation quelconque à la discrétion des personnes qui président à l'audience et par conséquent, nous recommandons que cette clause, d'exécutoire qu'elle était, devienne facultative.

Pour passer ensuite à l'article 2 de la loi portant sur les négociations collectives et les conventions collectives, l'Institut professionnel recommande que certaines modifications soient apportées au paragraphe 26. Dans le cas de l'alinéa 2, nous croyons que l'avis minimum de 60 jours exigé au sujet des normes et de la définition des groupes d'occupations impose des restrictions injustes aux travaux des associations de fonctionnaires et nous recommandons que ce délai soit reporté aux 90 jours suggérés dans le rapport du Comité préparatoire. Quant aux alinéas 2 et 3, nous ne croyons pas que les employeurs séparés puissent être dispensés des normes générales relatives à la définition des catégories d'occupations et des unités.

Nous croyons qu'il y aurait lieu d'ajouter un nouvel alinéa (4) rédigé en ces termes:

> En ce qui concerne tout secteur de la fonction publique qui serait inclus dans la première partie de l'annexe «A» de la loi, n'eût été le fait

qu'on la classé dans la deuxième partie de l'annexe «A» ou qu'il est assujéti à la première partie de la Loi d'enquête sur les relations et les conflits industriels, la Commission pourra recevoir des requêtes par écrit de la part d'une association d'employés ou d'un conseil d'association ou de l'employeur ou encore de l'employer séparé pour que ce secteur de la fonction publique soit assujéti à la loi et compris dans la première partie de l'Annexe «A». La partie qui présentera la requête à la Commission devra préciser quels seront les groupes d'occupations qui deviendraient admissibles aux négociations collectives aux termes de la loi. La Commission verra à entendre les parties immédiatement et à prendre la requête en consideration en vertu de l'article 18 et, dans les 90 jours de la réception de l'avis, devra faire tenir au gouverneur en conseil le dossier complet, y compris les avis, les oppositions, le résumé de la preuve ainsi que les conclusions et ses propres recommandations quant à la façon de disposer de la requête.»

Les articles 32 et 33 traitent de la façon de déterminer quelles sont les unités de négociations appropriées et là encore, l'Institut recommande qu'on apporte certaines modifications au texte actuel du projet de loi. Le paragraphe (2) stipule bien clairement que les fonctions et la classification des employés d'une future unité de négociations sont des facteurs intrinsèques à la constitution d'une telle unité. C'est un argument de plus à l'appui de ce que nous affirmions plus haut dans ce mémoire, lorsque nous nous opposions à ce que les agents négociateurs soient spécifiquement exclus de l'étude des questions portant sur la classification. Nous croyons que la classification doit être un sujet intégrable à tous les stades du processus des négociations collectives.

Quant au paragraphe (3) de l'article 32, l'Institut recommande qu'on y supprime les mots «ou dont les fonctions ou les responsabilités sont telles que de l'avis de la Commission, il ne serait ni approprié ni recommandable de l'inclure dans l'unité de négociations comme membre de cette unité.» Nous croyons que ce libellé est d'une valeur douteuse et contraire au concept idéal selon lequel la Commission devrait toujours s'en tenir à des critères bien nets.

Quant à l'article 33, l'Institut exprime de nettes réserves sur l'opportunité de laisser la Commission agir comme agent déterminant dans les questions portant sur l'inclusion ou l'exclusion d'employés ou de catégories d'employés d'une unité de négociations déjà définie. Nous prétendons qu'une fois qu'une unité de négociations a été clairement définie, c'est une question de droit pour les deux parties. Cette question nous semble relever clairement et surtout du domaine de la procédure d'arbitrage. Car autrement, on permettrait à des organismes rivaux et même à l'employeur de démembrer une unité déjà définie avant, durant et après les négociations. Cette mesure, comme question de fait, pourrait se résumer à une révocation ou à une révocation partielle de l'accréditation des employés sans tenir compte du processus et de la procédure stipulés aux articles 41 et 32.

En ce qui a trait à l'accréditation, telle que prévue par l'article 35 du projet de loi, l'Institut croit que, compte tenu du fait que l'accréditation constitue l'unique point à prendre en considération à ce stade, l'alinéa 1*a*) et la première partie de l'alinéa 1b) ainsi qu'un nouveau paragraphe libellé en ces termes: «pourra procéder ou ordonner qu'on procède à tout examen de la liste des membres qu'elle jugera à propos» devraient être jugés suffisants pour sauvegarder la détermination du caractère représentatif de l'organisme et de ses

dirigeants. On pourrait raisonnablement supprimer ce qui resterait de l'alinéa b) ainsi que des alinéas c) et d) et la responsabilité de la gestion de leurs propres affaires internes, de manière démocratique, pourrait être laissée aux membres des associations d'employés.

Dans le cas du paragraphe 5 de l'article 38, l'Institut suggère que le nouveau libellé que voici suive les mots «article 37»:

> Si une autre association d'employés était accréditée au terme de cette période, la Commission devra inclure dans le libellé de ladite accréditation la procédure pour le règlement d'un différend, prévue à l'article 36 et à l'article 37 qui s'appliquera à l'organisme nouvellement certifié. Toutefois, la procédure pour le règlement d'un différend devra continuer de s'appliquer à l'unité de négociations jusqu'à ce que l'avis en bonne et due forme soit donné d'entreprendre les négociations collectivement, en conformité de l'article 49. Advenant que la même association d'employés continue d'être accréditée pour l'unité de négociations au terme de cette période, la Commission ne pourra modifier la procédure actuelle pour le règlement des différends à moins
>
> (i) du cas où une convention collective ou une sentence arbitrale sont en vigueur, au cours d'une période de deux mois précédant la convention ou la sentence arbitrale, elle cesse d'opérer ou doit faire l'objet d'une revision.
>
> (ii) la Commission ne pourra prendre acte d'une modification apportée au processus en vigueur après que l'agent négociateur aura avisé l'employeur conformément aux dispositions de l'article 49.

L'article 41 traite de la révocation de l'accréditation sur demande et l'Institut recommande que, à l'alinéa 1, les mots «toute personne» soient supprimés et remplacés par les mots «toute association d'employés.» Nous croyons que la loi devrait parer à l'ingérence des particuliers comme tels, quelles que puissent être leurs prétentions à titre représentatif.

L'Institut désire soumettre un commentaire relatif à cette partie de la loi qui traite de la négociation des conventions collectives et plus précisément de l'avis de négocier collectivement et ce commentaire se rapporte au libellé de l'article 52. Nous croyons qu'il serait préférable de supprimer cet article en entier attendu qu'il peut fort bien se produire des situations où il faudra négocier avec l'employeur, à un moment ou l'autre. De nombreux aspects des conditions de travail pourraient changer avant l'expiration d'une convention collective et c'est justement dans de telles conditions qu'il serait possible de négocier avec l'employeur. Par exemple, le recours à l'automatisation durant le deuxième mois d'une convention de deux ans pourrait signifier que durant 20 mois, l'employeur pourrait légalement éviter de discuter des répercussions de cet événement qui ne manquerait pas d'avoir ses conséquences sur le plan du moral et de l'efficacité. Il nous semble qu'une telle situation devrait faire l'objet de négociations immédiates comme le devrait d'ailleurs toute situation non prévue par la convention en vigueur et même dans ce dernier cas, sous réserve de critères quant à leur bien-fondé, ces questions devraient faire l'objet de discussions.

L'article 53 traite de la procédure de conciliation. Il serait peut-être opportun de préciser ici que si d'une part l'Institut professionnel ne s'oppose pas formellement à ce qu'une procédure de conciliation soit incluse dans ce projet de loi, il exprime quand même de très nettes réserves quant à l'importance ou à l'utilité d'une telle procédure pour la fonction publique lorsqu'on la compare au secteur de l'entreprise privée. A tout événement, nous croyons qu'elle devrait prévoir des garanties suffisantes contre toute tentative de recourir à la procédure de conciliation comme tactique dilatoire. C'est pourquoi nous croyons qu'une demande de conciliation ne devrait être prise en considération que si elle

est présentée par les deux parties. Nous croyons de plus que le conciliateur devrait être nommé par la Commission et non pas uniquement par le Président. Par les mêmes critères, nous croyons qu'il faudrait modifier l'article 54 de façon à prévoir que si le conciliateur, dans les 14 jours qui suivront le jour de sa nomination, n'a pas réussi à accomplir de progrès, la prolongation de son mandat ne devrait être autorisée que par le Président à la demande conjointe des deux parties.

L'article 56 traite des dispositions relatives aux conventions collectives et l'Institut professionnel doute de l'opportunité d'interdire formellement que soient incluses dans les conventions collectives des sujets qui font présentement l'objet de lois autres que la présente. Et c'est pourquoi il recommande que l'alinéa 2 de l'article 56 soit rédigé de nouveau en ces termes:

> Sous réserve de l'autorité suprême du parlement, le gouverneur-en-conseil sanctionnera les dispositions d'une convention collective conclue entre les parties en conformité de cette loi et il lui faudra par conséquent, le cas échéant, prier Sa Majesté en droit du Canada de soumettre au parlement tout projet de loi ou tout amendement à l'une ou l'autre des lois actuelles et qu'il faudrait adopter afin de pouvoir sanctionner une convention collective conclue en vertu de la présente loi. Toute clause d'une convention collective dont les conséquences éventuelles pourraient, exception faite de l'autorisation des crédits nécessaires par le Parlement, exiger la passation ou des modifications de toute loi par le Parlement, engagera l'employeur mais deviendra exécutoire pour les deux parties 30 jours après la date de la passation de la loi à cet effet.

L'article 57 traite de la durée et de l'effet des conventions collectives. L'Institut professionnel prétend que l'alinéa 3 pourrait imposer d'inutiles restrictions quant à la durée de la convention initiale et des conventions subséquentes. Cette considération est d'autant plus importante si on tient compte que dans les circonstances actuelles, les conventions de trois ans sont devenues matière courante dans de nombreux secteurs. C'est pourquoi nous recommandons que ce nouveau libellé de l'alinéa 3 soit pris en considération:

> La première convention collective ou sentence arbitrale ratifiée après la date fixée à l'alinéa 1 de l'article 26 ne devra pas comporter une durée de plus de trois ans si elle est ratifiée dans un délai d'un an de la date précitée et, nonobstant toute disposition contraire, se terminera à ce moment-là. La durée d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale sera réduite d'un nombre exact de mois si elle est ratifiée après un délai d'un an à compter de cette date de sorte qu'aucune convention collective initiale ne pourra avoir une durée de plus de 48 mois, à compter de la date précitée.

La troisième partie du projet de loi porte sur les dispositions prévues pour le règlement des différends et au premier paragraphe de l'article 59, il nous semble qu'il y a vraiment lieu de douter de l'opportunité d'inclure ce concept très vague de «bonne foi» comme critère servant à déterminer le degré d'efficacité des négociations avant de recourir aux procédures suivantes pour le règlement des différends. Même si cette expression revêt une importance rituelle considérable sur le plan des relations patronales-syndicales dans l'entreprise privée, on se demande de plus en plus si elle pourrait faire ou non l'objet d'une définition efficace et si elle constitue ou non un critère significatif.

La procédure d'arbitrage fait l'objet de l'article 60 et des articles suivants et les principaux commentaires de l'Institut sur cette partie de la loi se rapportent au choix et à la nomination des membres du tribunal d'arbitrage de

la fonction publique. Et c'est pourquoi nous recommandons que ces mots soient ajoutés à la fin de l'alinéa (1) de l'article 60:

> Chacun des membres de la commission nommée pour représenter les intérêts des employés devra être choisi sur une liste de pas moins de quatre et d'au plus huit noms de personnes officiellement nommées par décision majoritaire des représentants des fonctionnnaires au Conseil national mixte.

Pour les mêmes raisons, l'alinéa (2) devrait commencer par ces mots:

> La Commission devra consulter les représentants de l'État et les représentants des fonctionnaires au Conseil national mixte au sujet de la nomination du président et du président suppléant du tribunal d'arbitrage.

La question de la véritable pertinence des mots «bonne foi» se pose aussi en ce qui a trait à l'article 63.

L'article 70 porte sur l'objet même des sentences arbitrales. L'Institut professionnel est d'avis que les restrictions proposées dans l'alinéa (3), à la portée des dites sentences sont beaucoup trop poussées. Tel que le projet de loi est présentement rédigé, les associations de fonctionnaires qui préféreraient la méthode d'arbitrage pour la solution de différends résiduels se verraient placées dans une situation nettement plus difficile que si elles avaient opté pour une méthode plus directe.

L'Institut doute fort que cette situation, à tout prendre, soit désirable. C'est pourquoi nous recommandons que l'article 70 soit rédigé de nouveau en ces termes. Alinéa (1):

> Sous réserve des dispositions de ce chapitre, une sentence arbitrale pourra porter sur toutes et chacune des conditions de travail qu'on pourrait soumettre à une commission de conciliation si l'association de fonctionnaires avait jugé à propos de s'en prévaloir en conformité de l'article 36 de la présente loi.

Alinéa (2);

> Aucune sentence arbitrale ne pourra porter sur aucune des conditions de travail qui ne seraient pas les conditions de travail sur lesquelles les deux parties se seraient entendues aux termes d'une convention collective signée conformément aux dispositions de la présente loi.

Il convient de noter que la revision de texte proposée ne fait acune mention des dispositions de l'alinéa (4) de l'artcile 70 tel que rédigé présentement et qui a pour but d'empêcher la publication des raisons ou des documents, pour fins de renseignements, ayant trait à une sentence arbitrale. Nous croyons que dans certains cas, les commentaires d'ordre général des rédacteurs de la sentence pourraient être d'une valeur formatrice au sein de leurs propres cadres et que la loi ne devrait pas les interdire.

En conformité du point de vue de l'Institut quant à la portée fondamentale des sentences arbitrales, nous tenons à recommander que les trois premières lignes de l'article 74 soient remplacées par ces mots: «Les conditions de travail qui font l'objet d'une sentence arbitrale, etc.»

Le sujet de la conciliation fait l'objet des articles 77 à 89 du projet de loi et l'Institut professionnel recommande qu'on y apporte certaines modifications d'ordre mineur. Afin qu'on ne puisse jamais considérer la conciliation comme procédure dilatoire, il serait recommandable, à notre avis, de modifier l'alinéa 1 (b) de l'article 78 pour qu'il soit rédigé en ces termes: «les deux parties auront

demandé que soit établie une commission de conciliation, le président devra, dans les sept jours de la réception d'un tel avis par écrit, établir une commission de conciliation, etc.»

Là encore, conformément au principe de l'Institut qui veut que toutes les procédures pour le règlement des différends soient efficaces au même degré, nous recommandons que soit supprimé l'allinéa (3) de l'article 86 qui impose des restrictions quant au contenu du rapport d'une commission de conciliation.

La quatrième partie du projet de loi traite de procédure pour le règlement des griefs. L'alinéa (3) de l'article 90 stipule qu'un employé qui n'est pas inclus dans une unité de négociations pour laquelle une association d'employés a été accréditée en qualité d'agent négociateur, pourra solliciter l'aide d'une association d'employés et pourra, à sa discrétion, demander à être représenté par une association d'employés pour le règlement d'un grief. L'Institut professionnel ne peut certes pas convenir des conséquences de ces dispositions qui semblent permettre à l'employé de sa prévaloir unilatéralement des services d'une association dont il ne serait peut-être pas même membre, pour en obtenir de l'aide et se faire représenter durant la procédure pour le règlement des griefs. Nous croyons que cet alinéa devrait être amendé, partiellement, en ces termes: «pourra se faire représenter par toute association d'employés dont il est membre pour la présentation ou par rapport au règlement d'un grief.»

L'alinéa (b) du paragraphe (2) de l'article 94, tel qu'il est rédigé présentement, semble conférer à l'employeur le droit de veto sur l'établissement d'une commission d'arbitrage. L'Institut est d'avis que l'arbitre en chef devrait pouvoir passer outre aux objections de l'employeur et nommer quand même une commission d'arbitrage si, après avoir étudié les faits, il croit que c'est encore la meilleure façon de procéder.

L'alinéa (2) de l'article 97 qui porte sur les frais d'arbitrage semble imputer la responsabilité des frais d'arbitrage à la personne dont le grief est en cause, quels que soient les résultats de l'enquête. S'il est démontré éventuellement que le grief était fondé, l'Institut croit que c'est à l'employeur que devrait incomber la responsabilité d'acquitter les frais encourus et que cet alinéa devrait être amendé en conséquence.

L'Institut ne croit pas qu'une procédure satisfaisante pour le règlement des griefs puisse reposer sur le droit unilatéral de l'employeur de nommer la personne dont la décision en matière de griefs se situe au palier final ou à tout autre palier du procédé de règlement des griefs; c'est pourquoi nous recommandons que l'alinéa (2) de l'article 99 soit rédigé de nouveau en ces termes:

> Si les deux parties ne pouvaient s'entendre quant aux personnes ou aux paliers à désigner comme devant constituer le dernier palier ou tout autre palier pour le règlement d'un grief, la Commission devra, après avoir été avisée par écrit, pour une ou l'autre des parties, à l'effet que ladite personne ou le niveau n'a pas été désigné, désigner elle-même ladite personne ou ledit niveau.

La cinquième partie du projet de loi traite de questions résiduelles d'ordre général. L'article 102 porte depuis les sanctions prévues pour l'organisation, l'autorisation, etc., de grèves illégales jusqu'aux situations où des grèves serait susceptibles d'éclater. Ceci va à lencontre des lois ouvrières ordinaires et le simple bon sens, étayé par l'usage, suffirait à faire comprendre qu'on aurait bien pu se dispenser d'inclure ces phrases-là du projet de loi.

Enfin, en ce qui a trait aux annexes, nous croyons qu'on devrait songer à inclure l'Office du crédit agricole et la Commission des ports nationaux, soit dans la première, soit dans la deuxième partie de l'Annexe «A», comme on pourra le juger à propos.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Est-ce tout, monsieur Barnes, au sujet du bill C-170?

M. BARNES: C'est tout, monsieur le président, pour ce qui est du bill C-170. Nous avons aussi un mémoire à présenter en ce qui concerne le bill C-181.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Mazerall présentera le mémoire sur le bill C-181.

M. J. F. Mazerall, président de l'Institut professionnel du service public du Canada: Monsieur le président et honorables députés, l'Institut professionnel se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de soumettre ses commentaires sur le projet de loi C-181 concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada.

En substance, l'Institut se réjouit de ce fait nouveau grâce auquel les attributions principales de la Commission du service civil qui sera dorénavant connue sous le nom de Commission de la Fonction publique, consisteront à mettre en œuvre et à sauvegarder le système au mérite. Nous croyons qu'il est indispensable d'établir une ligne de démarcation claire et précise entre l'exercice des attributions qui se rapportent au maintien d'un système au mérite, d'une part et celles qui ont trait à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures qui relèvent du domaine des négociations collectives, d'autre part. Le fait que cette démarcation sera dorénavant bien établie au moyen de ce projet de loi, de concert avec les dispositions du projet de loi n° C-170, ne peut, à notre avis, que réjouir tous les intéressés.

Lorsqu'on étudie les principes directeurs dont s'inspire le Bill C-181, on ne peut s'empêcher d'attacher une attention plus particulère aux diverses dispositions prises pour que la Commission de la Fonction publique puisse déléguer ses fonctions et ses attributions sur le plan ministériel. Il s'agit là, cela va de soi, d'une orientation qui n'a rien de nouveau alors que les avantages et les dangers qui en découlent sont devenus de plus en plus manifestes depuis quelques années. En avril 1961, l'Institut professionnel avait l'honneur de soumettre un mémoire au comité extraordinaire constitué par la Chambre des communes et chargé d'éudier la loi actuelle du service civil. Alors que nous commentons le projet de loi actuel, nous croyons de notre devoir de répéter les mots que nous avions employés il y a cinq ans. Alors que nous commentions la tendance à déléguer ou à transférer l'autorité de la Commission du service civil aux sous-chefs en ce qui concernait le choix du personnel, les effectifs, etc., comme on le proposait alors, nous avions dit:

> L'Institut professionnel croit que certains réaménagements conformes aux principes énoncés peuvent fort bien avoir pour résultat d'accroître le degré d'efficacité et par conséquent, l'Institut ne peut que se réjouir des recommandations envisagées dans cette perspective-là. L'Institut a pu néanmoins se rendre compte, de plus en plus au cours des ans que même le degré actuel d'autonomie locale au sein des ministères et entre eux a affecté nettement les conditions de travail. Nous sommes portés à croire que toute décentralisation plus prononcée de l'autorité dans les secteurs de gestion du personnel devrait être accompagnée d'un système de réglementation et de contrôle plus efficace que celui qui existe présentement. A défaut d'un tel système, les avantages de cet accroissement d'autonomie ministérielle pourraient être nullifiés par les torts au moral et même au système de mérite lui-même.

L'expérience de l'Institut professionnel, au cours des cinq années qui se sont écoulées depuis la rédaction de l'observation qui précède, n'a pas manqué de démontrer le bien-fondé de notre point de vue à l'effet que la décentralisation de l'autorité et une réglementation efficace doivent évoluer de pair. A titre d'exemples tout au plus des événements auxquels nous songeons, nous avons pu constater que des concours publics avaient eu lieu pour combler des vacances

alors que la disponibilité d'employés possédant la compétence voulue, au sein de la fonction publique, avait été amplement démontrée du fait que les fonctionnaires avaient remporté les honneurs de ces concours. Mentionnons aussi à titre d'exemple que des classifications qui ne correspondent pas du tout aux normes de travail actuelles ont été maintenues pour accommoder les ministères et que d'autres classifications n'avaient souvent que fort peu de rapports avec la nature professionnelle des tâches en cause. Nous sommes donc à nous demander si le projet de loi actuel prévoit vraiment les moyens indispensables pour garantir l'efficacité du système essentiel de réglementation.

Un autre aspect de cette question de décentralisation auquel s'intéresse depuis longtemps l'Institut se rapporte à l'importance de toujours offrir aux employés professionnels des perspectives d'avenir dans toute la fonction publique. Nous avions abordé cette question dans notre mémoire de 1961 et la similitude du problème, de nos jours, est telle que nous ne pourrions mieux nous exprimer qu'en citant un extrait de l'exposé que nous en avions fait alors:

> La possibilité de faire exercer les attributions sélectives de la Commission du service civil sur le plan ministériel est un exemple de la délégation de pouvoirs qui pourrait présenter des avantages en termes de rapidité d'action. Une réglementation efficace serait d'autre part essentielle pour s'assurer que les impératifs ministériels locaux ne puissent restreindre les perspectives de perfectionnement professionnel et d'avancement dans la fonction publique tout entière. Dans les secteurs professionnels restreints, toute tentative de restreindre le choix à de petites unités finirait un jour ou l'autre par aboutir à des résultats nettement défavorables tant du point de vue de la fonction publique que de celui de l'employé.

Le champ d'action auquel pourvoit ce projet de loi, lorsqu'on l'examine à la lumière de l'expérience des cinq dernières années, fait ressortir une fois de plus l'importance de s'assurer que les impératifs sur le plan ministériel ne puissent devenir un facteur prépondérant dans l'application du système de recrutement des cadres. C'est donc dire qu'en général, l'Institut, après mûre réflexion, croit que la nouvelle loi devrait obliger la Commission de la Fonction publique à s'assurer, à intervalles réguliers et par des moyens efficaces, que tous ceux à qui elle pourrait déléguer son autorité, exercent leurs pouvoirs en se conformant rigoureusement aux normes du système de mérite ainsi qu'aux principes incorporés dans la loi.

On nous répondra que le projet de loi, dans sa rédaction actuelle, confère à la Commission de la Fonction publique l'autorité voulue pour sauvegarder les pouvoirs qu'elle déléguera. C'est un fait que nous, de l'Institut, admettons mais comme nous sommes réalistes et que nous comptons tout près d'un demi-siècle d'expérience des nuances d'interprétation et d'application qui peuvent être l'aboutissement de directives par trop facultatives ou générales de cette nature-là, l'Institut professionnel croit que la loi qui sera éventuellement incorporée aux statuts devrait être plus rigoureuse et plus précise dans ses prescriptions portant sur ce plan vital. Il n'y a aucun doute que le système de mérite n'aurait pas à souffrir de ce renforcement des prescriptions et il se pourrait fort bien qu'un jour, la protection efficace de ce système n'en tienne qu'à certaines prescriptions réglementaires plus précises.

Pour commenter plus précisément certains points du projet de loi, l'Institut professionnel prie le comité d'accorder une attention plus particulière à ces considérations:

> *Article 6* (2): L'Institut reconnaît à la Commission le droit de révoquer une nomination faite par erreur à la suite d'une délégation d'autorité mais nous recommandons que l'employé en cause ait l'occasion de défendre sa cause dans les cadres d'une procédure officielle d'appel où

il pourrait être représenté efficacement. Nous croyons aussi qu'il convient de noter en passant que si l'employé en cause peut fort bien être réembauché à un niveau inférieur ou même congédié à la suite de l'inefficacité d'un ministère ou d'abus de pouvoirs délégués, on n'aurait apparemment pris aucune disposition pour l'examen automatique du rôle du ministère quant à l'origine de la situation.

Article 11: L'institut professionnel doute fort qu'il soit opportun d'autoriser la Commission à déléguer aux ministères le droit d'établir quelles sont les méthodes «les mieux adaptées aux intérêts de la Fonction publique» dans la mesure où elles se rapportent à la nomination de candidats qui n'exercent pas encore dans la fonction publique. Depuis quelques années, l'Institut s'inquiète de cette tendance de plus en plus manifeste à recruter les employés professionnels au moyen de concours publics afin de combler les vacances aux niveaux intermédiaires et supérieurs de la fonction publique. Même si l'injonction de sang nouveau ne peut être qu'éminemment souhaitable, il se pourrait fort bien que le système des concours publics finisse par sembler, aux yeux des ministères, une solution de rechange fort attrayante aux concours ordinaires et restreints d'avancement, ne serait-ce qu'en raison de facteurs tels que la dispense de la procédure d'appel et les résultats plus rapides que ceux qu'on obtient généralement en organisant une série de concours restreints pour l'avancement.

Article 21: L'Institut est d'avis que cet article devrait contenir des dispositions qui garantiraient que les candidats non reçus, à la suite d'un concours restreint ou que les personnes dont les chances d'avancement auraient été affectées défavorablement par les mutations sans concours, soient avisés par la Commission des résultats de ces concours ou de ces mutations et qu'ils soient mis au courant de leur droit d'en appeler. Tel qu'il est présentement rédigé, l'article ne garantit pas aux intéressés qu'ils seront mis au courant de la situation dans les délais prescrits pour la réception des appels. Nous croyons de plus que cet article devrait autoriser spécifiquement l'appelant à se faire représenter par l'association de fonctonnaires dont il pourrait être membre et ce, à tous les stades de la procédure d'appel. Nous croyons aussi qu'il existe d'excellents précédents pour s'assurer que la Commission ne délègue pas aux ministères le soin d'aviser les candidats non reçus, surtout en ce qui a trait à l'avancement sans concours. Comme nous l'avons dit au début de ce mémoire, nous éprouvons une certaine appréhension quant à l'affet de ces dispositions sur les perspectives générales d'avancement des professionnels de la fonction publique à moins que des mesures appropriées ne soient prises pour s'assurer que des chances d'avancement leur soient offertes au sein de la fonction publique et sans exagérer l'importance des impératifs ministériels.

Article 45: L'Institut professionnel croit qu'il serait préférable d'inclure dans le rapport annuel de la Commission de la Fonction publique la liste complète des fonctionnaires recrutés ailleurs que dans la fonction publique et sans concours public.

En terminant, l'Institut professionnel tient à redire toute l'importance fondamentale qu'il attache au système de nomination et d'avancement au mérite, comme clé de voûte de la compétence de renommée internationale qui caractérise les professionnels de la fonction publique du Canada. C'est pourquoi d'ailleurs nous sommes si reconnaissants qu'on nous ait fourni cette occasion de soumettre aux honorables membres de ce comité nos réflexions sur les moyens de mieux sauvegarder et de mieux favoriser l'épanouissement de ce noble idéal dans les cadres mêmes d'un fonctionnarisme continuellement au diapason des besoins de son époque et de sa génération.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie beaucoup, monsieur Mazerall, au nom du Comité. Je suis certain que chacun aimerait vous dire combien il a goûté l'excellent mémoire que vous avez présenté. Nous aurons certainement l'occasion plus tard, une fois que nous aurons étudié les mémoires, de vous inviter à vous présenter de nouveau si les membres du Comité désirent vous interroger comme ce sera sans doute les cas. Je vous remercie.

(*Texte*)

Messieurs, il nous faut entendre un mémoire plutôt court présenté par l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française. J'ai pensé que nous pourrions peut-être l'entendre avant de nous ajourner cet après-midi.

M. LACHANCE: Quel en est le nombre de pages?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Trois pages. Le représentant, M. Croteau.

(*Traduction*)

Nous en avons la traduction du français à l'anglais.

(*Texte*)

Nous n'avons pu malheureusement obtenir les services d'un interprète de l'anglais au français. Il y a tellement de comités qui siègent cet après-midi qu'il est impossible de répondre aux besoins de chaque comité. Monsieur Croteau, je vous donne la parole.

M. Croteau, vice-président de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je vous remercie de l'occasion qui m'est donnée de présenter le mémoire de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française. Je voudrais formuler une observation au sujet de la nature de l'association. C'est une association qui représente les fonctionnaires de langue française et qui, selon sa charte, vise à promouvoir leur perfectionnement au sein de la fonction publique fédérale. Elle existe depuis deux ans.

Le mémoire que l'Association présente au Comité mentionne une restriction que renferme l'alinéa 2 de l'article 16. Le mémoire est présenté au Comité afin de souligner certaines conséquences de la restriction que renferme l'alinéa de l'article 16 du bill 181, «loi concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada».

L'article 16 et la restriction susmentionnée consistent respectivement, en ce qui concerne l'alinéa 2, dans ce qui suit: l'examen, l'épreuve ou l'entrevue que prévoit l'article doit se faire en français ou en anglais, ou dans les deux langues, au choix du candidat, sauf si cet examen, cette épreuve ou cette entrevue se fait afin de juger dans quelle mesure le candidat connaît et utilise l'une ou l'autre des deux langues ou les deux à la fois. La restriction tient au texte suivant: «sauf si cet examen, cette épreuve ou cette entrevue se fait afin de juger dans quelle mesure le candidat connaît et utilise lune ou l'autre des deux langues ou les deux à la fois.»

L'Association estime que la teneur actuelle de l'alinéa 2 permettra, dans la pratique, d'annuler *a*) *le droit du candidat d'être interrogé dans la langue de son choix.* Cela importe particulièrement au candidat de langue française. L'examen du degré de connaissance de la langue anglaise du candidat de langue française ne saurait servir de prétexte à fair subir l'examen, l'épreuve ou l'entrevue entièrement en langue anglaise. Ce droit essentiel du candidat unilingue—cela s'applique à un candidat qui ne parle que l'anglais ou à celui qui ne parle que le français—n'a été reconnu et accordé que très récemment.

b) Les dispositions de l'alinéa 2 auront pour effet d'annuler la pratique établie de faire en sorte que le candidat soit interrogé par un jury composé en majorité de personnes pouvant utiliser la langue spécifiée par le candidat dans sa demande.

La négation de cette pratique, adoptée tout récemment, constitue un retour vers la procédure antérieure. Cette procédure a eu pour effet de diminuer la présence de l'élément de langue française dans la fonction publique fédérale. Les observations que je viens de formuler prennent leur pleine signification dans le contexte d'une administration centrale supposément accessible aux deux langues officielles du Canada. Le droit du candidat d'être interrogé dans la langue de son choix oblige à recruter ou à former un personnel bilingue qualifié pour les fins des jurys d'examen. Sans ce puissant stimulant de l'emploi quotidien des deux langues officielles, il sera impossible d'instaurer un bilinguisme et un biculturalisme dynamiques dans la fonction publique fédérale. En conséquence, l'Association prie le Comité de bien vouloir aviser à supprimer le texte relatif à la restriction contenue à la fin de l'alinéa 2 de l'article 16 du bill C-181, soit: «sauf si cet examen, cette épreuve ou cette entrevue se fait afin de juger dans quelle mesure le candidat connaît et utilise l'une ou l'autre des deux langues ou les deux à la fois».

L'Association tient aussi à suggérer que vous avisiez à adopter le reste de l'alinéa 2 revisé, de l'article 16 du bill C-181, soit «l'examen, l'épreuve ou l'entrevue que prévoit le présent article doit se faire en français ou en anglais, ou dans les deux langues, au choix du candidat». L'Association voudrait aussi formuler une observation supplémentaire au sujet de l'alinéa 2. Comme le mentionne l'Association, l'alinéa reproduit exactement, bien entendu, le texte que renfermait et que renferme encore le chapitre 57, c'est-à-dire la loi sur le service civil du Canada. La pratique qu'avaient certain jurys d'examen de la Commission du service civil de proposer un interprète aux candidats de langue française pour les fins d'évaluer les titres des candidats a régné durant longtemps et ce n'est que récemment qu'elle a été abolie. A notre avis, cette abolition a marqué un pas de géant vers le progrès. Il en est de même de la pratique qui consiste à donner au candidat le droit de se présenter devant un jury dont la majorité des membres sont de sa langue. De l'avis de l'Association, la suppression de ces deux droits par la restriction que renferme le bill marquera un pas rétrograde en ce qui concerne l'établissement du bilinguisme et du biculturalisme ou Canada. Je vous remercie, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie, monsieur Croteau.

(Traduction)

Je crois qu'il convient maintenant que quelqu'un propose de suspendre la séance jusqu'à ce soir, à 8 heures, alors que nous entendrons un mémoire de l'Association du service civil qui a indiqué qu'elle était prête à se présenter. Le texte du mémoire a déjà été remis aux membres du Comité.

Messieurs, la séance est suspendue.

REPRISE DE LA SÉANCE

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, veuillez faire silence. Des observations nous sont formulées dans un mémoire présenté par l'Association du service civil du Canada. J'invite les représentants à s'approcher, c'est-à-dire MM. Gough et Doherty que nous avons entendus récemment en rapport avec le bill sur la pension de retraite. Vous conviendrait-il, monsieur Gough, de commencer dans l'ordre de votre liste, c'est-à-dire par la loi sur l'administration financière?

M. T. F. Gough, président national de l'Association du service civil du Canada: Je devrais peut-être commencer par le bill sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Si cela vous convient, c'est parfait. Ce texte se trouve dans la dernière partie de votre mémoire, c'est-à-dire celle où vous exprimez les vues de l'Association sur la loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Chacun a-t-il le texte? Il s'agit du troisième mémoire que renferme la brochure.

M. GOUGH:

L'Association est heureuse de cette occasion qui lui est donnée de faire connaître l'attitude qu'elle prend au sujet de projet de loi maintenant à l'étude. Dans sa conception générale, le projet de Loi concorde avec les déclarations de principes que nos Congrès nationaux ont faites durant bien des années et bien qu'il nous ait peut-être fallu attendre longtemps, nous sommes prêts à envisager l'avenir sans regretter le passé.

Nous voulons aussi marquer notre appréciation pour la façon dont le Gouvernement a si scrupuleusement tenu sa promesse envers la fonction publique, d'offrir à cette dernière un régime de négociations collectives. Le Gouvernement a montré qu'il avait non seulement l'intention de s'en tenir à la lettre de son engagement, mais aussi à l'esprit de ce dernier. Nous examinerons certes le projet de loi d'un œil critique, mais cela ne veut pas dire que nous n'en apprécions pas à sa juste valeur sa conception éclairée. A cet égard, nous aimerions également faire remarquer en passant que ce projet de loi est en grande partie attribuable à l'examen minutieux et exhaustif qu'a fait de la question le Comité préparatoire des négociations collectives dans la fonction publique sous la direction du président, M. Arnold Heeney. Aucun comité avec son personnel n'aurait pu s'attaquer à la tâche avec plus de sympathie, de sens des responsabilités et de dévouement à une cause. Nous comptons que ce projet de loi établira des relations satisfaisantes entre l'employeur et les employés et le mérite en reviendra dans une large mesure à l'œuvre de ce Comité.

Comme nous l'avons dit, le projet de loi, dans sa conception, offrira le climat nécessaire au respect mutuel et approprié entre employeur et employés dans une situation de négociations collectives. Il nous semble cependant, que sous certains rapports, la balance penche d'un côté. C'est en partie sous le rapport de l'application et en partie, ce qui est plus

grave, dans le domaine des définitions. Nous nous inquiétons fort de l'effet que ces considérations auront sur le fonctionnement de la Loi, et nous sollicitons, de la part du Comité, une étude attentive de nos recommandations. Ce serait une grave erreur, en ce moment, de faire pencher de quelque façon la balance en faveur de l'employeur.

Pouvoirs du Président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

En examinant ce projet de loi, nous avons tenu compte des dispositions qui, actuellement, régissent les commissions de relations ouvrières et, particulièrement de la législation fédérale en ce domaine. Nous avons tout particulièrement scruté les fonctions du Président de la Commission canadienne des relations ouvrières. Cet examen nous a paru nécessaire à cause des pouvoirs assez extraordinaires conférés au Président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, en ce sens qu'il semblerait alors superflu dans une large mesure que cette Commission ait aussi des membres.

Nous avons examiné avec grande attention le projet de Loi afin de voir s'il y avait, dans cette mesure qui intéresse les fonctionnaires, des éléments qui exigeraient que l'on accordât au Président, des pouvoirs plus grands que ceux qui ont été délimités pour la Commission canadienne des relations ouvrières. Nous n'avons pu trouver de tels éléments. Bien que cette Commission ait naturellement la faculté de rendre des jugements, elle est surtout de nature administrative. Si nous ne nous sommes pas mépris sur l'intention, nous ne voyons aucune justification pour des pouvoirs qui permettraient au Président seul de rendre des décisions. Au contraire, nous pouvons imaginer bien des raisons pour lesquelles toutes les décisions devraient être prises par la Commission plénière.

Nous n'ignorons pas que les lois qui régissent les relations ouvrières dans le secteur privé, le ministre du Travail juge en dernier ressort. Cela, naturellement, n'est ni possible ni souhaitable dans le projet de Loi à l'étude, mais ce principe y a été inséré et le Président possède les pouvoirs du Ministre. La nécessité de tels pouvoirs en vertu de la présente Loi est sérieusement mise en doute.

Nous aimerions attirer votre attention sur les articles qui pourvoient à une décision unilatérale de la part du Président et qui sont d'importance critique pour les employés. Ces fonctions de contrôle tendraient à nuire au développement approprié des négociations, de l'arbitrage et de la conciliation. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, il nous est difficile de comprendre pourquoi la Commission aurait des membres, si de nombreux et importants pouvoirs de décision étaient de la compétence unilatérale du Président. Tout cela laisse aux employés une vive impression de partialité et qu'on ne leur accordera pas le plein bénéfice de membres de la Commission qui seraient nommés pour «représenter les intérêts» des employés. (Article II (1)).

Article 51 *b*) (iii). Article 78. Ces articles sont reliés entre eux et confèrent au Président le pouvoir de décider si oui ou non un homme de conciliation devrait être établi. C'est là un point vulnérable du régime des négociations et le refus d'instituer un tel bureau pourrait précipiter une grève. Il arrivera sans doute parfois qu'une partie refusera de bouger et que l'échec de la conciliation ne ferait que retarder l'affaire. Il s'agit là encore d'un domaine délicat de jugement et, à notre avis, ce jugement devrait être rendu par la Commission.

Article 75. Comme dans le cas de l'article 65, le Président ne peut être tenu d'agir que sur des questions de fait. Cependant, dans l'article 75, l'affaire n'est ni manifeste, ni clairement délimitée parce qu'on y dit

«s'il semble au Président». Ici encore, nous estimons qu'il serait sage de confier l'affaire à plus d'une personne et nous recommandons par conséquent que cela dépende d'une décision de la Commission.

Article 80 (2) (3). Cet Article dit que si l'une ou l'autre partie à un différend omet de nommer un membre au bureau de conciliation, le Président nommera ce membre. A notre avis, il serait bien préférable qu'un tel choix soit fait par d'autres membres de la Commission. Nous recommandons donc que ce paragraphe soit modifié en conséquence.

Article 83. Les pouvoirs conférés par cet article exposent à la possibilité d'une erreur ou d'un faux jugement et, là encore, la décision ne devrait pas être prise par un seul homme. Ce n'est sûrement pas une affaire courante où il n'y aurait pas lieu ou d'utilité de consulter les autres membres de la Commission. Nous réitérons donc notre attitude que lorsque les consultations sont utiles, les pouvoirs devraient en être confiés à la Commission.

Article 86 (1) (4). Nous ne comprenons pas, en lisant le paragraphe (1), si le président agit seul ou s'il décide en dernier ressort sur la possibilité d'une prolongation de la période accordée au bureau de conciliation pour présenter son relevé. De toutes façons, l'appréciation des constatations d'un bureau de conciliation devrait être faite par la Commission des relations de travail qui ne pourrait que demander des explications.

Nous ne pouvons trop insister pour dire qu'il ne devrait pas y avoir de domaines soumis à une décision unilatérale, le président disposant de tels pouvoirs que les autres membres de la Commission n'auraient relativement pas voix au chapitre. Si même nous supposions qu'un sage président n'agirait que rarement de son propre chef, un tel pouvoir ne saurait qu'affaiblir le concept de la Commission comme entité. Nous devons répéter que nous ne pouvons imaginer aucun argument convaincant ou irrésistible en faveur de décisions unilatérales.

Nous recommandons que tous les articles et paragraphes qui accordent au président le pouvoir de rendre des décisions unilatérales soient modifiés de telle façon que ce pouvoir soit confié à la Commission.

Nomination du président et de certains membres de la Commission

Article 11.

Nous affirmons qu'il est de la plus haute importance que le président soit acceptable tant aux employés qu'à l'employeur. Les premières années du nouveau régime connaîtront sans doute certaines difficultés et tensions, et il faudra alors un président qui possède la confiance des deux parties. Il se peut fort bien que le gouvernement se propose réellement de consulter les associations de fonctionnaires au sujet des personnes appropriées à nommer, mais rien n'assure que ces consultations seront toujours un fait acquis. Nous sommes d'avis que, pour un poste exigeant une adjudication impartiale, les deux secteurs devraient être en mesure de se prononcer officiellement sur le choix du titulaire.

Nous trouvons étrange qu'en pourvoyant à la nomination des membres de la Commission, on ait conservé le concept du pouvoir souverain. Il est manifestement inconcevable qu'un membre nommé «pour représenter les intérêts des employés» soit ainsi désigné sans la recommandation des employés.

Nous nous étonnons aussi des différences de mandat et des dispositions relatives à la révocation pour cause. Il importe que les membres de

la Commission acquièrent une expérience continue et nous ne pouvons donc approuver la différence de durée du mandat entre le président, le vice-président et les membres de la Commission.

Nous recommandons que l'article 11 soit modifié de la façon nécessaire de manière à prévoir ce qui suit:

a) Que le président soit nommé après consultation avec les associations reconnues de fonctionnaires;

b) Que les membres de la Commission nommés pour représenter les intérêts des employés le soient après une mise en nomination faite par les associations reconnues de fonctionnaires qui font partie du Conseil national mixte;

c) Que les premiers mandats soient d'une durée de cinq ans pour tous les membres de la Commission, sans exception. La révocation pour cause de tous: Président, vice-président et membres de la Commission doit se faire par adresse conjointe du Sénat et de la Chambre des communes.

Sociétariat dans une association de fonctionnaires

Selon la tradition, tout fonctionnaire fédéral jusqu'au rang de sous-ministre adjoint et y compris ce rang pouvait faire partie des associations de fonctionnaires fédéraux. Par suite, le modèle d'organisation dans la fonction publique n'a pas été restreint comme dans le secteur privé, conséquence de notre législation ouvrière récemment mise au point. Les fonctionnaires supérieurs à tous les dégrés ont appartenu à des associations de fonctionnaires et participent ainsi aux avantages que confère cette qualité de membre. Cela peut aller des relèvements de traitement qui résultent de l'activité des associations jusqu'à la participation aux régimes d'assurance.

Nous nous soucions fort des présents articles du projet de loi qui pourvoient aux exclusions de l'unité de négociation. C'est sans doute là le domaine le plus productif de différends entre employeur et employés, vu que toute tendance à appliquer une interprétation étroite susciterait les plus vives réactions possibles. A cet égard, nous attirerions votre attention sur l'alinéa (u) (vii) de l'article 2 en disant que c'est une clause qui pourrait réduire à la portion congrue le sociétariat dans de nombreuses associations. Nous devons affirmer très clairement et catégoriquement que, dans cette affaire, nous ne sommes pas prêts à accepter quoi que ce soit sur une simple promesse car la question est trop fondamentale.

Après avoir déclaré notre ferme attitude à ce propos, ajoutons qu'en ce qui regarde la «participation» à l'unité de négociations, nous reconnaissons sans détours qu'il doit y avoir des exclusions dans la définition large de la gestion. Cependant, la gestion dans la fonction publique doit peut-être avoir des cadres beaucoup plus grands que ce n'est le cas pour le secteur privé. Cela est attribuable en partie à la nature conventionnelle de la fonction publique et en partie au fait qu'une bonne part de cette fonction se compose naturellement d'employés de bureau plutôt que d'employés d'usines.

Des classes entières d'employés pourraient être excluses, les maîtres de poste à tous les degrés, les gérants de bureaux de placement; les agents en charge de postes de radio, les préposés aux écritures à partir du niveau 3 en montant. Selon les dispositions de l'alinéa (u) (vii) de

l'article 2, beaucoup d'autres employés pourraient être exclus et à moins que le projet de loi ne soit modifié, cela soulèvera les discussions les plus longues lorsque les premiers groupes viendront aux négociations.

Comme nous l'avons dit, nous reconnaissons le droit d'exclure certains employés de la «participation», mais non pas le droit de les exclure du sociétariat dans l'unité de négociations. Tous les employés bénéficient des négociations collectives et les membres actuels ne devraient pas perdre les avantages directs actuels, par exemple celui de la participation aux régimes d'assurance. Il faut également remarquer qu'en vertu des dispositions actuelles, paragraphe (3) de l'article 90, quelqu'un qui est exclus d'une unité de négociation, quel que soit son rang, peut solliciter et utiliser les services d'une association d'employés pour le règlement d'un grief.

Nous recommandons par conséquent que le projet de loi soit modifié, à l'article 2 de manière à permettre à ceux qui sont exclus d'une unité de négociation, d'appartenir à une association de fonctionnaires, et que ces employés ne puissent participer d'aucune façon aux questions relatives aux négociations collectives. Nous recommanderions en outre que des groupes homogènes d'agents de surveillance, tels que les agents des Postes, jouissent du bénéfice entier des négociations collectives en vertu de la loi.

Autres opinions

Article 2 *m*) *v*).

Dans le passé, certaines administrations, à cause des restrictions imposées à leur effectif, ont gardé indéfiniment à leur service des employés occasionnels ou temporaires. Elles ont maintenu la main-d'œuvre dont elles avaient besoin, en recourant à la mise en disponibilité périodique. Cela constitue une injustice manifeste du fait que ces employés prétendus temporaires ne jouissaient à peu près pas des privilèges ordinaires. En d'autres cas, les emplois ont été saisonniers c'est-à-dire que les mêmes employés ont été embauchés chaque année, mais qu'ils n'ont pu transporter leurs crédits à des années subséquentes.

Nous sommes d'avis que si ces pratiques doivent continuer, l'article devrait être modifié de façon que ceux qui ont fourni un service continu qui n'a été interrompu que par des périodes de mise en disponibilité involontaire aient droit d'appartenir à l'unité de négociation appropriée.

Article 2 *t*) ii).

Cet article ne renferme aucune disposition permettant que l'agent de négociation soit défini comme «partie» à la procédure des griefs. Comme il ne fait pas de doute qu'il y aura une telle participation, nous proposons que les «parties» soient définies comme «l'employeur et l'employé ou l'association représentant ce dernier».

Article 2 *u*) *v*)

En l'absence actuelle d'une procédure officielle de griefs, étape par étape, nous ne pouvons que supposer que cet article considérerait le surveillant immédiat comme celui qui doit s'occuper officiellement d'un grief. Si notre supposition est exacte, elle vient justifier notre inquiétude au sujet du grand nombre de postes d'un degré inférieur englobés par l'expression «personne préposée à la gestion». Si nous nous trompons, cela fait voir la nécessité urgente d'une clarification et d'une modification. C'est là une question trop grave et trop fondamentale pour qu'on la laisse aux Règlements.

Article 2 *u*) *vi*)

Ici encore, nous estimons que cette disposition laisse trop de place à l'interprétation. Nous accueillerions avec faveur une assurance officielle que ce paragraphe ne servira pas à exclure beaucoup d'employés qui auront pris part à l'examen d'un grief mais qui ne sont pas particulièrement ou immédiatement en cause.

Article 19 (1) *b*)

La Commission a le pouvoir de déterminer «la composition d'unités de négociation habiles à négocier collectivement». Ce pouvoir, cependant, est absolu et n'est assujetti à aucune possibilité d'appel. Cela semblerait indésirable vu qu'il se produira certainement des cas où cette question sera controversée. En l'absence d'une autorité à laquelle on pourrait logiquement en appeler, nous ne formulons aucune proposition concrète. On pourrait peut-être songer à des audiences devant la Commission des relations ouvrières du Canada.

Article 19 (2)

Certains règlements peuvent être considérés comme restrictifs ou injustes et, comme dans le cas du paragraphe susindiqué, aucune disposition ne permet d'interjeter appel. Dans le présent cas, l'autorité appropriée pour entendre les appels serait peut-être le Gouverneur en conseil.

Article 23.

Cet article prévoit que la Commission tranchera les questions de droit ou de compétence. Si cette Commission n'avait aucun avocat comme membre, il nous faudrait contester la compétence de la Commission à se prononcer. D'autre part, nous proposerions qu'une limite de temps précise soit fixée pour considérer la question.

Article 28 (2) *b*)

Nous devons ici exprimer une certaine inquiétude devant ce qui nous paraît être un pouvoir «paternaliste». Il semble bien qu'aucun contrôle de ce genre n'a été jugé nécessaire dans le secteur privé, où le concept du Conseil est inconnu. La plus grande protection dont puissent jouir tous les intéressés, c'est la nécessité de maintenir l'accréditation une fois qu'elle a été accordée. Si le Conseil ne produit pas de résultats, il ne conservera pas la confiance de ses membres. Ce ne serait qu'une question de temps avant qu'une autre association vienne remplacer l'association dont on n'est pas satisfait. La Commission de relations ouvrières du Canada régit effectivement, mais dans un domaine relativement restreint. Des Conseils accrédités seront constitués par des associations possédant le sens des responsabilités, qui continueront de posséder ce sens et qui seront parfaitement capables d'en assurer le bon fonctionnement.

Article 32 (4)

Nous ne saisissons pas au juste le sens de ce paragraphe et nous aimerions bien qu'on nous donne des explications.

Article 35 (1) *d*).

Nous pouvons tout simplement faire remarquer ici qu'il s'agit d'un autre exemple de législation «paternaliste». La Constitution ou les statuts requis par le paragraphe c) fourniraient des précisions sur les méthodes d'élection, et «le caractère représentatif des dirigeants» devrait être bien connu, de manière favorable nous l'espérons, de l'unité élective.

Article 36 1) et Article 37.

Nous ne pouvons déterminer ce qui a motivé ce paragraphe ainsi que l'article 37. En attendant la clarification des motifs qui ont précisé à leur rédaction, il nous semblerait plus approprié de laisser une unité de négociation prendre sa décision sur «le règlement d'un différend» au point où les négociations ont atteint une impasse. L'employeur jouira d'un avantage psychologique à la table des négociations s'il connaît l'issue du différend. En outre, il est possible que la Commission se laisse influencer, dans certaines décisions, par une déclaration d'intention au moment où l'agent négociateur cherche à obtenir l'accréditation. La question de la «sûreté et la sécurité ayant été réglée en ce qui concerne l'unité de négociation, on devrait ensuite laisser les choses suivre leur cours.

Article 44 b)

Nous devons élever de vives protestations contre des pouvoirs qui nous paraissent beaucoup trop étendus et qui pourraient devenir une pièce législative tyrannique. Il est manifeste qu'en voulant prévoir toutes les éventualités, les rédacteurs ont pourvu à des pouvoirs illimités. La Commission pourrait recourir à tout motif qu'elle seule jugerait valide pour annuler l'accréditation d'un Conseil et le présent projet de loi ne pourvoit à aucune possibilité d'appel. Le mot «circonstance» devrait être précisé ou la clause être supprimée.

Articles 45 et 47

Nous demanderions des explications sur ces articles. Ils semblent pourvoir à un vide, en se sens que rien ne vient remplacer ce qui aurait été annulé. Les employeurs du secteur privé n'ont pas la permission de réduire les salaires ou de modifier les conditions de travail en attendant le renouvellement ou la révision du contrat. Nous croyons que les mêmes conditions devraient s'appliquer s'il arrive qu'un agent négociateur perd l'accréditation avant l'expiration du contrat.

Article 57 (3)

Il nous est impossible de déterminer toute l'intention des rédacteurs de ce paragraphe et nous demandons donc des explications.

Article 60 (1)

Ce paragraphe devrait pourvoir à la nomination de membres de groupes tant par les employés que par l'employeur. La Commission pourrait choisir parmi ces groupes les personnes à nommer.

Article 60 (2)

Nous avions recommandé plus haut que le mandat du Président et des membres de la Commission des relations de travail dans la fonction publique soit de cinq ans, et nous recommandons une même période pour le Président du Tribunal d'arbitrage de la fonction publique.

Article 70 (3)

Cette clause traite, en termes généraux, des droits exclusivement réservés à une décision de la gestion et de l'administration. Il nous faut dire ici qu'il est certains aspects de ce domaine dont les employés ont raison de s'inquiéter. Ainsi, lorsqu'il s'agit des mises en disponibilité ou de congédiements, causes fructueuses de conflits industriels, toute insis-

tance autocratique sur une décision ou une «méthode» unilatérale soulèverait le plus vif ressentiment. Nous recommandons donc que cette clause soit modifiée de manière à pourvoir que ces questions pourront faire l'objet d'un arbitrage, avec l'accord des parties intéressées.

Article 71 (2)

Nous aimerions savoir pourquoi le Président du Tribunal d'arbitrage rendrait la décision si les membres du tribunal ne sont pas d'accord entre eux. La conception d'un Tribunal est vide de sens si l'on sait d'avance que l'avis du Président doit être celui qui prévaudra. Nous ne saurions accepter rien d'autre qu'une décision majoritaire, le Président ayant voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

En outre, nous croyons que la possibilité de rapports majoritaires et de rapports minoritaires devrait retenir l'attention du Comité.

Article 74.

A notre avis, la période de quatre-vingt-dix jours (trois mois) est beaucoup trop longue pour donner effet à la décision arbitrale et, par conséquent, nous ne verrions pas d'un bon œil tout pouvoir qui allongerait la période d'attente. Tout prolongement devrait exiger l'accord des deux parties.

Article 79 (1).

Il nous semble bien que la vague généralité de l'expression «sûreté et sécurité du public» exige une clarification et ici même au Comité où nous pouvons présenter notre version. Le projet de loi actuel ne permet pas d'en appeler de tout règlement promulgué par la Commission. L'expression «sûreté et sécurité» pourrait fort bien devenir une chemise de force qui nuirait au développement approprié du régime. Nous recommandons par conséquent la mise au point de critères qui reflèteront une attitude commune et raisonnable.

Article 94 (1)

Tout cet article soulève, encore une fois, la question du rôle approprié de l'agent négociateur dans la procédure relative aux griefs. L'article 90, paragraphe (2), prévoit bien que l'agent est effectivement celui qui intervient lorsque le grief découle d'une convention collective. Cependant, dans l'article 14, rien n'autorise l'agent à représenter la personne qui a un grief. Nous sommes d'avis que si les griefs doivent être réglés d'une façon appropriée, ce doit être dans la plupart des cas, par l'entremise de l'agent.

Articles 97 et 98.

Ces articles mentionnent, en partie, l'obligation de l'agent de payer la moitié des frais d'arbitrage. Nous ne pouvons nous opposer à cela, mais il s'ensuit nécessairement que la Loi devrait renfermer une disposition spécifique établissant que l'agent doit participer à la nomination de l'arbitre.

Article 99.

Les règlements relatifs à la procédure des griefs ont une grande importance pour les associations de fonctionnaires. Nous estimons donc que ces règlements ne devraient pas être définitivement approuvés par la Commission avant que les associations n'aient eu l'occasion d'exprimer leur opinion sur les règlements proposés. Nous recommandons par conséquent que cet article soit modifié de manière à se lire: «La Commission,

après avoir consulté les associations reconnues d'employés, peut établir des règlements...»

Enfin, nous sommes fort désappointés que les employés du Sénat et de la Chambre des communes soient exclus du bénéfice de cette Loi. Il n'existe sûrement pas de différence fondamentale entre les fonctionnaires publics qui sont assujettis à cette Loi et ceux qui relèvent de l'autorité des Présidents des deux Chambres. Le fait que l'autorité et la juridiction aient été consacrées par la tradition n'est une raison ne valide ni bien fondée pour que la chose se perpétue. Le projet de loi actuel montre que notre société est viable et, laisser la tradition l'emporter sur l'équité, semblerait indiquer que la question n'a pas reçu toute la considération voulue. Ce serait un beau geste maintenant de convenir qu'aucun citoyen ne doit être privé de ses droits comme travailleur, qu'il puisse s'organiser librement sans crainte et négocier avec son employeur les termes et modalités de son emploi. Il n'est pas digne pour un citoyen en possession de tous ses droits d'être administré par grâce et faveur.

Votre comité a maintenant l'occasion de faire entrer toute la fonction publique dans le vingtième siècle. Nous espérons qu'il saisira cette occasion.

Au nom de l'Association du Service civil du Canada.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Doherty, voulez-vous nous donner lecture de l'autre mémoire, s'il vous plaît.

M. W. Doherty, secrétaire national de l'Association du service civil du Canada: Opinions sur la loi concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada.

M. LEWIS: Monsieur le président, puis-je poser une question pour éclairer les choses? A la page 11 du mémoire dont M. Gough vient de donner lecture, il est proposé de modifier le bill de façon à assurer la participation à une association du personnel de ceux qui sont exclus de l'unité de négociation. Le bill renferme-t-il une disposition qui empêche actuellement les fonctionnaires de cette catégorie d'adhérer à une association?

M. GOUGH: Ils n'en sont exclus que par voie de conséquence et selon la pratique suivie dans l'industrie où la direction est exclue des unités de négociation, n'est-ce pas, monsieur Lewis?

M. LEWIS: Ce n'est pas tout à fait ainsi. Je veux simplement déterminer pour l'instant si vous demandez de supprimer quelque chose ou si...

M. GOUGH: Nous voulons simplement nous assurer que le fonctionnaire soit autorisé à adhérer à une association de fonctionnaires, peu importe son niveau ou sa fonction.

M. LEWIS: Mais rien dans le bill ne l'empêche?

M. GOUGH: En effet.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je dois dire, pour la gouverne de M. Lewis, qu'il a été convenu cet après-midi que lecture serait donnée des mémoires et que les questions viendraient plus tard. Sans cela, nous allons rapidement nous écarter de notre façon habituelle de procéder et notre calendrier va s'en trouver perturbé. Veuillez commencer, monsieur Doherty.

M. DOHERTY:

Opinions sur une loi concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada.

La loi, qui envisage de façon tout à fait différente les pouvoirs de l'ancienne Commission du service civil, oblige les associations professionnelles à réévaluer complètement leur position traditionnelle. La Commission du service civil, en vertu des dispositions de l'ancienne et de la nouvelle loi, a permis aux fonctionnaires de se tailler une carrière fondée sur le mérite. Il a été possible d'établir une fonction publique des plus efficaces grâce à une loi des plus éclairées. Les fonctionnaires distingués qui ont si bien servi l'État au cours des années ont donc droit à nos plus sincères remerciements.

Le principe du mérite, qui a servi de fondement important dans le service civil, sera étendu au service public. Cette initiative qui n'est que logique sera très bien accueillie. Par contre, les conditions d'emploi relèveront d'une autre compétence. Étant donné les changements de circonstances, nos observations ne concerneront que le présent bill. Certaines d'entre elles peuvent être considérées à proprement parler comme devant faire l'objet de règlements, dont l'établissement est autorisé par la loi en vertu de l'article 33. Nous ne voulons cependant signaler que les points importants et exprimer les opinions de nos membres.

Article 6.

Nous nous préoccupons surtout des dispositions de l'article 6 qui autorisent la délégation des pouvoirs. Tout d'abord, il est reconnu que la Commission ne pourrait pas exercer directement tous ses pouvoirs. Toutefois, il existe parmi les fonctionnaires une impression fort répandue que l'autorité conférée au Ministère dans le domaine de l'avancement donnerait lieu à du favoritisme et à du népotisme. Le bill reconnaît ces deux possibilités, mais en cherchant un moyen terme, affirme simplement que tout abus entraînerait le retrait de la délégation des pouvoirs.

Nous ne prétendons pas que l'abus serait universel, mais il s'en produira, et le frein proposé n'est pas suffisamment efficace. Nous sommes d'avis que la Commission devrait être tenue d'en faire un exposé complet dans son rapport annuel au Parlement et désigner le ou les ministères en cause. Cette disposition devrait être prévue à l'article 45.

Article 10.

Cet article prévoit que les nominations seront faites à la suite d'un concours «ou selon toute autre méthode que la Commission estime le mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique». A notre avis, le mot «méthode» est trop vague pour un sujet si fondamental. Sans clause restrictive, il pourrait arriver que la sélection par voie de concours disparaisse graduellement. Par conséquent, à moins que l'expression «méthode» ne soit définie, nous nous opposons fortement à cet aspect de la sélection.

Article 17.

Nous avons remarqué qu'il n'est pas pérvu que les listes d'admissibilité soient publiées et nous supposons que cette nouvelle façon de procéder est voulue.

Nous aimerions connaître la raison qui a motivé cette décision car nous croyons que cette publication était utile. Dans plusieurs cas, un candidat reçu peut évaluer ses progrès en connaissant les noms de ceux qui le précèdent sur la liste.

Article 25.

Cet article ne prévoit pas d'exception et bien qu'il soit possible qu'une prolongation soit approuvée en raison d'une nouvelle nomination, aucune disposition ne prévoit les cas de ce genre.

Article 26.

Il était prévu dans l'ancienne loi que le sous-chef accepte la démission par écrit, et il serait souhaitable qu'il en soit encore ainsi.

Vu qu'il est supposé qu'une période de temps s'écoulera après que l'avis aura été donné, le sous-chef devrait indiquer par écrit en acceptant la démission, à moins de raison particulière, que la démission entrera en vigueur à la date indiquée dans l'avis.

Article 27.

Aucune disposition particulière ne prévoit les circonstances spéciales qui peuvent survenir. On se rappelle le cas d'un fonctionnaire qui avait subi un accident grave à la fin de son congé et qui est demeuré inconscient à l'hôpital pendant plusieurs semaines. Si on ne modifie pas le texte de cet article, on devrait y ajouter une disposition prévoyant une nouvelle nomination, sans interruption de service, en vue de prévoir les circonstances particulières.

Article 28.

(1) La loi actuelle établit une période maximum d'une année et il serait souhaitable que le présent bill en établisse une également.

(3) Il n'est pas prévu comme dans la loi actuelle que le sous-chef qui donne avis du renvoi d'un employé pour un motif déterminé doit donner les motifs de cette décision. Nous recommandons fortement que le présent bill englobe cette disposition.

Article 29.

Les procédures applicables en cas de mis en disponibilité jouent un grand rôle dans les relations entre employeur et employés. Étant donné que les dispositions de l'ancienne loi sont plus précises à cet égard que celles du présent bill, nous aimerions connaître les raisons qui ont motivé l'adoption du présent texte. Sous réserve d'exceptions valables, il devrait être prévu dans le bill que le dernier employé mis en disponibilité soit le premier réembauché. Les employés aux taux régnants en particulier sont susceptibles d'être mis en disponibilité, et les entreprises industrielles en général appliquent la recommandtions susmentionnée.

Article 31.

(1) Les dispositions de ce paragraphe sont également moins détaillées que celles de l'ancienne loi. On devrait pouvoir définir l'incompétence, et inscrire cette définition dans le bill.

(3) Cette disposition concernant les appels n'est pas satisfaisante, vu qu'elle ne prévoit pas que l'appelant puisse être représenté par un fonctionnaire d'une association de personnel. Il est rare que l'employé soit en mesure de bien présenter sa cause. En raison de ses sentiments personnels, il ne peut se présenter devant ses supérieurs sans éprouver une tension nerveuse qui affaiblit la présentation de son appel. Ce paragraphe devrait être modifié de manière à accorder à l'employé le droit d'être représenté, s'il le désire.

(4) Nous appuyons les dispositions de ce paragraphe que nous jugeons bien à point.

Article 32.

Ces dernières années, les fonctionnaires se sont penchés de plus en plus sur la question de l'ingérence dans la politique, qui leur est expressément interdite. On doit remarquer à cet égard qu'aucune disposition juridique de ce genre ne s'appliquait aux employés aux taux régnants. La grande majorité d'entre eux ne tiendra pas à s'intéresser activement à la politique, mais est-il opportun que ce droit soit refusé à la minorité? Nous prétendons qu'un fonctionnaire devrait être aussi libre qu'un autre citoyen de prendre ses propres décisions.

Nous nous opposons fortement à ce qu'un employeur dicte à un employé ce qu'il ne doit pas faire avec une partie de son salaire net. C'est une atteinte à sa liberté qui ne devrait pas être tolérée dans une société démocratique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*Le sénateur Bourget*): Avez-vous un autre mémoire?

M. DOHERTY: Oui, monsieur. Voici les observations de l'Association sur la loi modifiant la Loi sur l'administration financière.

Au cours des entretiens qui ont eu lieu avec le Comité préparatoire, le principe des «droits acquis» a fait l'objet d'une étude approfondie. Ces droits acquis désignaient les avantages compris dans la Loi sur le service civil et la Loi sur la pension du service public; il s'agissait de décider tout d'abord s'ils ne devaient pas être visés par la négociation collective. Il semble que cette question ait été réglée, vu qu'il n'y a aucune disposition pertinente dans les trois bills à l'étude. Nous avons toutefois remarqué qu'en vertu des paragraphes d) à i) de l'article 7 du bill C-182, le Conseil du Trésor sera autorisé à déterminer les conditions d'emploi, et qu'en vertu de l'article 18 «la présente loi ou l'une quelconque ou plusieurs de ses dispositions entreront en vigueur à une ou des dates fixées par proclamation du gouverneur en conseil».

Nous devons signaler au Comité que la question de la détermination des conditions d'emploi durant la période de transition nous inquiète fortement. Pour certaines catégories de fonctionnaires, cette période pourrait s'établir à quelques mois, pour d'autres à au moins deux ans, et plus longtemps pour un plus grand nombre. Le premier groupe qui sera visé par la négociation collective le 1er octobre 1966 ne sera pas en mesure de négocier avant la publication en mars ou avril 1967 ne sera pas en mesure de négocier avant la publication en mars ou avril 1967 des recommandations du Bureau des recherches sur les traitements. Le tour du dernier groupe ne viendra qu'environ 2 ans plus tard. En outre, un certain nombre de groupes ne pourront pas répondre aux conditions établies par le bill C-170 relativement au nombre de membres qui doivent compter les unités de négociation. Il faudra plus de deux ans et près de quatre ans pour que ces employés puissent conclure une convention. Ces circonstances doivent soulever la question des solutions qui pourraient être proposées dans les cas exceptionnels.

Nous croyons que cette question est trop importante pour nous croiser les bras et constater éventuellement que notre attente ne correspond pas aux intentions du Conseil du Trésor. Nous ne mettons pas en doute la bonne volonté du Conseil, mais nous devons savoir à quoi nous

attendre. Les deux parties adopteront le nouveau régime, bien déterminées à ce qu'il fonctionne, mais il faut reconnaître que le rodage de tout nouveau régime prend un certain temps.

Nous sommes d'avis que l'autorité visant l'octroi des emplois et la détermination de leurs conditions devrait être limitée en vertu de dispositions applicables durant la transition, prévoyant que les présentes conditions continueront d'être appliquées jusqu'à ce qu'elles soient modifiées par la conclusion de négociations collectives. Par la suite, en conformité des dispositions du paragraphe d), le Conseil déterminera et réglementera les traitements et la durée du travail en vertu des conventions collectives négociées avec les agents négociateurs accrédités des fonctionnaires ou en vertu des décisions des arbitres ou qui pourront être déterminées par la médiation. Nous signalons également à cet égard que les paragraphes qui suivent peuvent faire l'objet de conventions et de décisions.

L'abrogation du droit d'appel des citoyens, prévue par les dispositions des articles 7 et 8, continue de nous préoccuper fortement, étant donné qu'il est contraire au droit commun et aux principes de notre régime démocratique et parlementaire. Nous nous sommes opposés à l'application de l'article 50 de la Loi sur le service civil et nous continuons de soutenir que tout citoyen a le droit d'appel. Nous ne connaissons aucune raison valable pour laquelle la loi ne devrait pas prévoir le droit d'appel privé devant un tribunal. Un fonctionnaire de la Fonction publique ou d'une association professionnelle devrait faire l'objet d'une enquête approfondie aux fins de la sécurité et être autorisé à conseiller l'employé soupçonné.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie, messieurs Gough et Doherty. Je suis sûr que le Comité a trouvé vos mémoires très intéressants et je me permets d'en souligner la clarté et la concision. Nous aurons l'occasion plus tard de bénéficier de votre expérience. Merci beaucoup.

Je crois que chaque membre du Comité a en mains un exemplaire d'un court mémoire déposé il y a quelque temps par le Syndicat international des lithographes et des photograveurs. Nous avons demandé au président de la section 224 d'Ottawa, M. Poulin, de nous présenter ce mémoire ce soir. Je donne la parole à M. Poulin.

M. J. M. Poulin, président de la section 224 d'Ottawa du Syndicat international des lithographes et des photograveurs: Le syndicat est heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant le Comité. Étant donné le court préavis concernant la présentation des mémoires, le document dont je vais donner lecture n'est pas une analyse détaillée du bill C-170, mais il ne traite que de quelques points concernant les unités de négociation se rapportant aux artisans spécialisés qui font partie d'une entreprise industrielle du gouvernement fédéral qui fait concurrence à des entreprises semblables dans le secteur des arts graphiques, c'est-à-dire l'Imprimerie nationale et ses succursales d'un bout à l'autre du pays.

Nos autres observations sur le bill C-170 feront l'objet du mémoire qui sera présenté par le Congrès du travail du Canada.

Mémoire du Syndicat international des lithographes et photograveurs concernant la loi ayant trait aux relations entre employeur et employés de la fonction publique du Canada (bill C-170).

Monsieur le président et messieurs les membres du Comité, le syndicat international des lithographes et photograveurs FAT-COI, C.T.C. (ci-après comme le S.I.L.P.) représente la grande majorité des travailleurs des arts lithographiques au Canada, ce qui comprend la majorité des travailleurs de l'industrie lithographique à l'emploi de l'Imprimerie nationale à Ottawa et Hull ainsi que partout au Canada. Le S.I.L.P. désire vous présenter ce qui suit par rapport au Bill C-170, appelé généralement Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le S.I.L.P. négocie trois contrats de base au Canada.

1. *L'EST DU CANADA* (Ontario, Québec et Maritimes) comprenant quelque 150 contrats et visant plus de 4,000 cotisants.
2. *OUEST DU CANADA* (Manitoba, Saskatchewan et Alberta) comprenant quelque 30 contrats et régissant plus de 300 cotisants.
3. *COLOMBIE-BRITANNIQUE* comprenant quelque 30 contrats, régissant plus de 700 cotisants.

Ceci constitue un total de plus de 210 contrats visant plus de 5,000 cotisants.

Les lithographes à l'emploi de l'Imprimerie nationale et des éléments extérieurs partout au Canada jouissent des salaires et des conditions de travail accordées par l'un de ces trois contrats de base, suivant le secteur géographique du Canada dans lequel ils travaillent. Nous pouvons assurer au Comité qu'ils éprouvent une certaine anxiété à l'effet que le Bill C-170 pourrait les départir de certaines de ces conditions de salaire et de travail dont ils jouissent grâce à leur affiliation au S.I.L.P. qui remonte dans certains cas aux années précédant la deuxième guerre mondiale.

Notre organisation a fait part de son opinion de façon semi-officielle à diverses agences gouvernementales depuis plusieurs années par rapport aux employés des services lithographiques. Même si ces représentations ont été semi-officielles, elles peuvent maintenant être formalisées de façon officielle conformément aux règles et règlements de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à condition que ces règles suivent les principes établis dans l'industrie des arts graphiques au Canada.

Avec l'installation des négociations collectives, il semble inévitable qu'un mécanisme plus officiel sera nécessaire, si ce n'est que pour rendre le processus plus ordonné et pour éviter les problèmes de juridiction au sein de l'effectif ouvrier gouvernemental.

Les négociations collectives se groupent sous les rubriques suivantes:

1. Reconnaissance des agents négociateurs appropriés.
2. Mécanisme officiel du processus des négociations collectives.
3. Les négociations elles-mêmes.
4. La signature de la convention collective.

Il semble évident à l'heure actuelle qu'on reconnaisse le droit d'associations dans la fonction publique. Plusieurs syndicats comptent des cotisants au service du Gouvernement. Notre association est un syndicat qui procède à des négociations semi-officielles par représentations depuis plusieurs années.

Il existe plusieurs façons de déterminer une unité négociatrice appropriée. Nous recommanderions la formule la plus simple, c'est-à-dire, l'octroi de la reconnaissance syndicale à tout groupe d'employés pouvant établir une majorité dans un service ou un corps de métiers, conformément aux règles établies par le Gouvernement. Comme vous pouvez vous en rendre compte, nous ne suggérons pas que cette reconnaissance soit globale (reconnue dans les milieux ouvriers comme un type d'union industrielle), mais plutôt qu'elle soit établie de façon à protéger les employés gouvernementaux qui exercent un métier exigeant des connaissances particulières. Il ne serait ni juste ni possible pour le Gouvernement de ne pas tenir compte du fait que certains organismes existent déjà chez les employés de la Fonction publique, en particulier, dans les secteurs des services gouvernementaux.

Nous recommandons que le Gouvernement examine sérieusement la possibilité d'accorder une représentation syndicale basée sur les métiers. L'Industrie des arts graphiques au Canada a reconnu le fait que chaque métier exigeait des conditions de travail et des salaires spéciaux depuis nombre d'années et s'attend à ce que le Gouvernement suive la procédure établie quant au choix des agents de négociations appropriés ainsi qu'aux négociations collectives.

Le Congrès du travail du Canada, auquel le S.I.L.P. est affilié, dans son mémoire soumis au Comité préparatoire sur les négociations collectives dans la Fonction publique a déclaré ce qui suit: «Nous présumons que les négociations au nom des employés du Département des impressions et de la papeterie publiques se poursuivraient entre le Gouvernement et les représentants des syndicats de l'Impression affiliés à ce Congrès».

Une des façons de résoudre le problème des syndicats de métiers au sein de l'Imprimerie nationale serait de faire passer l'Imprimerie nationale, Annexe A de la Partie n° 1 à la Partie n° 2. Ceci est permis en vertu des articles 4 et 5 du Bill C-170. Si cela était fait, alors l'Imprimerie nationale serait considérée comme un employeur séparé en vertu de la Loi et pourrait négocier avec les représentants des métiers spécialisés employés à l'Imprimerie nationale sur une base individuelle, de la même façon que l'Industrie des arts graphiques.

A défaut d'un tel procédé, nous suggérerions respectueusement d'éclaircir la signification du Bill C-170 et de le modifier afin qu'il se conforme aux pratiques dans l'Industrie des arts graphiques en ce qui a trait aux syndicats de métiers et à leur désir d'être reconnus, de leur reconnaître des droits de négociation, afin qu'ils puissent continuer à jouir des salaires et des conditions de travail accordés aux Classements d'employés spécialisés auxquels ils appartiennent. Ceci pourrait être fait sur une base de syndicat de métiers individuel ou par l'intermédiaire du Conseil des employés syndiqués tel qu'il est constitué à l'heure actuelle à l'Imprimerie nationale. Nous croyons et nous recommandons que le choix final soit fait par la majorité des individus employés dans un corps de métiers en particulier: les lithographes, les relieurs, les préposés à la composition, etc.

En résumé, nous suggérons que le Comité examine attentivement les points suivants:

1. Que le Comité étudie à fond les problèmes qu'entraînerait la transformation des discussions semi-officielles, entre les divers syn-

dicats de métiers et l'Imprimerie nationale, en un arrangement officiel.

2. S'assurer qu'on accorde aux syndicats de métiers la même considération que celle qu'ils reçoivent actuellement dans l'industrie, en particulier dans l'industrie des arts graphiques.

3. Étudier les possibilités de faire passer l'Imprimerie nationale de l'Annexe A, de la Partie 1 à la Partie 2.

4. Nous aimerions attirer l'attention du Comité sur le court préavis qui nous a été donné pour procéder à la préparation du mémoire. l'avis a été reçu vendredi le 24 juin et les mémoires devaient être parvenus à destination le mercredi suivant, i.e. le 29 juin. De plus on demandait 50 exemplaires en anglais et 25 en français. Ceci ne nous accorde pas suffisamment de temps pour poursuivre les recherches nécessaires sur une question aussi grave affectant 100,000 employés gouvernementaux. Nous demandons au Comité de nous accorder l'occasion de lui soumettre des documents supplémentaires au besoin et de comparaître devant lui afin d'effectuer une présentation orale.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie, monsieur Poulin. Je puis vous assurer que vous aurez l'occasion, soit par l'entremise du C.T.C., soit directement, de présenter un autre mémoire. Vous pourrez également comparaître vous-même devant le Comité ou y déléguer un représentant de votre syndicat et être interrogé sur le mémoire en question. Je dois vous annoncer en passant que le bill sur la pension de retraite dont nous avions fait rapport antérieurement a été lu pour la troisième fois en Chambre.

M. BELL (*Carleton*): Il a été étudié par le Comité et a été lu pour la troisième fois il y a une dizaine de minutes avec les recommandations que notre Comité avait recommandées.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard):* Merci de votre collaboration et de votre travail. Nous avons l'intention de tenir une autre séance jeudi soir, étant donné que le seul mémoire qu'il reste à présenter est celui de la Fédération du service civil, dont le président, M. Edwards, nous a fait savoir qu'il pourrait comparaître jeudi soir, à 7 heures ou 8 heures, selon ce qui vous convient.

Des VOIX: Huit heures.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il est donc convenu que la séance aura lieu à 8 heures.

M. Munro: Monsieur le président, savez-vous combien d'autres mémoires seront présentés?

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard*): Je crois avoir dit qu'il ne reste qu'un seul mémoire pour l'instant. Le C.T.C. a un mémoire qui ne sera pas prêt avant la fin de juillet. Le Syndicat des postiers et d'autres associations présenteront leurs mémoires plus tard. La seule séance au programme de cette semaine est

celle de jeudi soir alors que comparaîtront les représentants de la Fédération du service civil.

M. BELL (*Carleton*): Est-ce que nous obligeons la Fédération à se presser pour présenter son mémoire sans qu'il y ait urgence?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non. La Fédération a terminé la rédaction de son mémoire, mais elle doit le polycopier et il ne sera prêt que demain matin ou demain après-midi. M. Edwards a laissé entendre qu'il aimerait comparaître jeudi.

M. TARDIF: Pourquoi ne pas tenir la séance jeudi après-midi?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous le pourrions si nous avions une salle, mais aucune salle n'est libre cette semaine ni la semaine prochaine en raison de la tenue de la Conférence des Caraïbes.

M. CARON: Tenons la séance dans la salle 33, utilisée par les secrétaires, et afin de ne pas interrompre notre travail, réduisons le nombre des membres de 25 à 15 avec un quorum de 8 membres.

M. BELL (*Carleton*): Nous étions heureux de les accueillir aujourd'hui dans la salle du caucus conservateur et nous nous sommes sentis bien à l'aise.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie. Le Comité s'ajourne à jeudi soir.

Le JEUDI 30 juin 1966

• (1.00 p.m.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance de cet après-midi sera consacrée à l'audition du mémoire présenté par la Fédération du service civil du Canada. Je crois savoir que MM. Claude Edwards et Hewitt-White se feront les porte-parole de la Fédération. A qui le premier tour? Monsieur Edwards?

Une VOIX: Il s'agit de quel bill?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*le sénateur Bourget*): Du bill C-170 sur la négociation collective.

M. C. EDWARDS (*Fédération du service civil du Canada*): La Fédération du service civil du Canada est heureuse de l'occasion qui les lui offerte de présenter son opinion sur le bill C-170 intitulé «Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada». Nous désirons tout d'abord féliciter le gouvernement de vouloir adopter cette loi. Il s'agit d'une loi très détaillée et nous croyons qu'en y apportant certaines modifications qui s'imposent, elle aura pour résultat d'instaurer entre les fonctionnaires du gouvernement du Canada et leur employeur des relations de négociation collective comparables aux relations dont peuvent bénéficier les employés d'autres services gouvernementaux. Bien que nous sommes d'avis que certaines dispositions du bill doivent être modifiées, ce qui explique notre mémoire, nous pouvons assurer au gouvernement notre collaboration pleine et entière pour que les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique fédérale servent de modèle à d'autres gouvernements dans ce domaine. Si toutes les

parties participant à ce nouveau régime officiel font preuve de bonne foi et prennent leurs responsabilités, nous croyons que les relations entre la direction et les employés de la Fonction publique seront très satisfaisantes et cela, de plus en plus.

Dans le présent mémoire, monsieur le président, nous nous limiterons à commenter certains passages du bill qui nous concernent d'une manière toute spéciale relativement à l'efficacité de la loi pour réglementer le processus de la négociation collective dans la fonction publique et les répercussions qu'elle pourrait avoir sur notre existence comme association professionnelle. Bien qu'à notre avis, le texte de plusieurs articles du bill pourrait être amélioré ou l'intention de la loi pourrait y être exrpimée plus clairement ou de façon plus précise, nous nous sommes dispensés de commenter ces points dans notre mémoire, parce que nous sommes d'avis que votre comité devra s'intéresser surtout aux grands principes de la loi. Ainsi que nous l'avons affirmé auparavant, il est important que l'intention de la loi soit toujours respectée grâce à la bonne foi des parties et au bon jugement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Nous croyons également qu'il est important d'appliquer cette loi le plus tôt possible, tout en tenant compte des observations présentées par les parties intéressées. Le Comité sait sans doute que le comité préparatoire sur les négociations collectives a été établi en août 1963. Nous célébrerons sous peu le 3e anniversaire de sa formation. La période d'incubation a été longue. Nous souhaitons que la loi soit adoptée de manière que l'accréditation et les négociations puissent commencer cette année pour les employés de l'exploitation.

Avant de vous faire part des modifications qui selon nous devraient être portées au bill, nous aimerions vous donner un bref historique du rôle joué par la Fédération du service civil comme porte-parole des fonctionnaires à l'égard du gouvernement du Canada.

Fondée en 1909, la Fédération est née du désir des fonctionnaires associés d'Ottawa de réunir en un seul groupe 23 associations différentes afin d'avoir une action plus efficace dans la réforme de la fonction publique qui s'imposait à cette époque. La Fédération comptait alors un peu plus de 5,000 membres. Elle représente aujourd'hui 80,000 fonctionnaires groupés dans 15 associations nationales et 89 groupes directement affiliés. Elle compte des membres dans tous les ministères et organismes du gouvernement canadien au Canada et dans le monde entier. Son principal but est toujours la sauvegarde des intérêts de l'ensemble des fonctionnaires canadiens. Le présent mémoire en est un exemple pratique.

Unités de négociation

Nous espérons surtout que le régime des négociations collectives fonctionnera comme il se doit, à savoir que les représentants des employés et de la gestion détermineront de façon bilatérale les conditions de travail et les traitements de la fonction publique. Cependant, nous ne croyons pas que le régime puisse fonctionner adéquatement si plusieurs représentants différents des employés sont délégués de plusieurs groupes professionnels. A notre avis, si on compare constamment les demandes d'un groupe à celles d'un autre groupe, il en résultera de la confusion. Ces comparaisons seront vraiement odieuses, vu qu'elles peuvent présager les nombreuses difficultés qui résultent du fait qu'une association tente de damer le pion à une autre. Bien que ce ne soit pas notre

intention de mettre en doute la pureté des motifs du gouvernement, il est possible que le régime de négociation prévu par le présent bill permette au gouvernement de négocier d'abord avec les groupes plus faibles et de conclure un genre de contrat qui donnera le ton aux autres.

Nous ne croyons pas que le gouvernement désire négocier avec 66 représentants distincts des groupes professionnels d'employés. Nous ne croyons pas que le gouvernement désire établir des avantages complémentaires différents au sein des catégories professionnelles. Si ces prémisses sont exactes, nous sommes d'avis que le gouvernement devrait être disposé à établir des unités de négociation d'après les catégories professionnelles et accréditer les agents négociateurs d'après la majorité des employés des catégories professionnelles. Ainsi, la négociation des taux de traitement et de certaines conditions de travail pourrait être effectuée d'après les groupes professionnels, mais les points principaux qui devraient être réglés de façon uniforme d'après les catégories ne seraient pas réglés d'après des critères différents au cours des négociations. Nous demandons au comité parlementaire de songer à la situation qui existerait si les téléphonistes employés dans un bureau de l'État travaillaient 30 heures par semaine tandis que les commis travaillent 37½ heures. Nous croyons que le gouvernement souhaiterait que les conditions générales de travail seraient uniformes pour une même catégorie. Il est évident qu'il n'atteindra pas ce but en voulant répartir la Fonction publique en unités de négociation fondées sur 66 groupes professionnels.

Dans l'entreprise privée, les relations de travail sont établies par des unités de négociation comme il en existe dans l'industrie. Bien que certains syndicats de métiers établis continuent de représenter les employés rattachés à un métier particulier, la plupart des bureaux de relations de travail ont tendance à considérer tous les employés d'une usine ou du bureau d'un employeur comme constituant une unité appropriée pour la négociation collective.

La Fédération reconnaît que les employés du ministère des Postes sont représentés depuis plusieurs années par des associations distinctes au sein du ministère. Nous acceptons le fait que pour des raisons d'ordre historique et politique le désir de ces associations de représenter leurs membres doit être reconnu. Voilà pourquoi nous proposons que soit formée une catégorie distincte d'employés, celle des postiers, qui pourrait comprendre divers groupes professionnels aux fins de la détermination des traitements.

Fondamentalement, nous proposons que la Fonction publique comprenne les sept catégories professionnelles suivantes: Direction, Carrières scientifiques et libérales, Emplois techniques, Postes administratifs, Postes administratifs auxiliaires, Exploitation et Postiers. Chaque catégorie, sauf celle de la Direction, constituerait une unité de négociation, et l'agent négociateur accrédité serait l'association qui représente la majorité des employés d'une unité.

Délai d'accréditation

La Fédération du service civil n'approuve pas les dispositions de l'article 26 du bill C-170 qui déterminent la date du début des négociations collectives et permettent au gouverneur en conseil de fixer la date, non postérieure à deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, à laquelle les employés de chaque catégorie professionnelle peuvent participer aux négociations collectives. Si cet article est étudié par rapport à l'article 29, qui prévoit qu'aucune association d'employés ne peut demander l'accréditation avant la date à laquelle les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée peuvent participer

aux négociations collectives, il s'ensuit que certains employés devront attendre deux ans après l'établissement du régime pour que leurs représentants soient accrédités. Cette distinction injuste inscrite dans la loi augmentera simplement le climat d'inquiétude, d'incertitude et de trouble chez les fonctionnaires durant la période de rodage.

Ces délais sont injustes et inutiles. Il n'y a aucune raison pour laquelle on ne devrait pas permettre l'accréditation immédiate des unités de négociation même si elles ne possèdent pas encore le droit de négocier. Ainsi, tous les employés seraient assurés d'une représentation efficace et sanctionnée par la loi dès qu'ils auraient obtenu le droit de négocier. Il semble que l'employeur autant que les employés auraient intérêt à remédier à cette lacune apparente du bill en autorisant les associations à demander l'accréditation dès la proclamation de la loi sans observer une période d'attente.

Nous comprenons que le gouvernement a peut-être inscrit cette disposition relative à l'établissement graduel des négociations collectives parce qu'il désire continuer de déterminer les traitements par voie de revision cyclique. Nous appuyons ce principe de la revision cyclique et nous avons déjà fait savoir au gouvernement que nous serions disposés à conclure une entente selon laquelle l'accréditation pourrait être effectuée immédiatement tout en n'accordant le droit de négocier collectivement les traitements qu'à la date qui coïncide avec la date de la revue cyclique pour cette catégorie.

Règlement des différends

Nous ne comprenons pas le bien-fondé des dispositions de l'article 36 qui prévoit qu'une association d'employés qui demande l'accrédition doit spécifier au préalable laquelle des méthodes de règlement des différends elle préconise. Nous croyons qu'il est inutile de s'attendre qu'une association d'employés fasse connaître son opinion quant au règlement d'un différend avant d'avoir obtenu le statut légal que lui accorde l'accréditation. Il lui sera peut-être impossible de déterminer précisément la méthode favorisée par ses membres qui ne sont pas encore au courant du problème et dont les mérites ne pourraient peut-être être définis qu'au début des négociations. En vertu de l'article 38, un agent négociateur peut changer de méthode de négociation des différends avant la reprise des négociations. Nous recommandons fortement que ce principe puisse être également appliqué du début des négociations et que l'agent puisse exercer son choix à ce moment-là.

Questions arbitrales

Nous croyons comprendre que le présent bill ne restreint aucunement les objets visés par les négociations collectives. Toutefois, en vertu des dispositions de l'article 70, une décision arbitrale ne peut statuer que sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement. Le bill ne prévoit pas l'arbitrage des différends qui peuvent se produire à l'égard de plusieurs autres objets des négociations. La question de la sécurité syndicale intéresse particulièrement les associations d'employés. S'il est incapable de soumettre à l'arbitrage un différend qui surgit à cet égard, l'agent négociateur est placé dans la position non enviable d'avoir à accepter ce que l'employeur voudra bien accorder.

Nous croyons que toutes les matières qui sont soumises à la négociation devraient être soumises à l'arbitrage. Nous soulignons particulièrement que la classification des employés devrait être soumise à la négociation collective et à l'arbitrage. C'est seulement de cette manière que nous pourrions être sûrs que les gains obtenus dans les négociations au sujet des salaires ne seront pas nullifiés unilatéralement par l'employeur au moyen de la classification.

La Fédération du Service civil s'oppose aux limitations énoncées à l'article 56(2) du bill. Nous sommes d'avis que cet article pourrait être supprimé vu que le gouvernement devrait être disposé à s'engager à adopter les mesures législatives nécessaires. Il peut être tenu de mettre en œuvre tout terme ou condition d'un contrat qu'il a négocié avec ses employés.

En ce qui concerne l'article 68 du bill, la Fédération croit que le tribunal d'arbitrage doit être investi de vastes pouvoirs pour examiner les matières qui lui sont soumises. Nous proposons que cet article, de façon plus appropriée, se limite à une disposition portant que le tribunal d'arbitrage devra examiner et apprécier:

a) les conditions d'emploi appliquées aux postes similaires par les bons employeurs à l'extérieur du service public.

b) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualités requises, des travaux exécutés, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus, et

c) toute autre question qui, à son avis, se rapporte au différend.

Règlement des griefs

En ce qui a trait aux méthodes de règlement des griefs, dans l'ensemble, la Fédération est d'avis que la loi devrait simplement prévoir qu'il y aura une procédure d'instruction des griefs et laisser les parties à une convention en négocier les modalités.

En outre, nous nous opposons au principe suivant lequel certains griefs peuvent être soumis à la décision obligatoire d'une tierce partie tandis que d'autres ne le peuvent pas. A notre avis, tous les griefs devraient pouvoir être soumis à la décision obligatoire d'une tierce partie. Nous pensons que l'article 91 devrait être modifié de façon à prévoir l'arbitrage des griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application à l'égard de l'employé d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une directive ou autre instrument établi ou donné par l'employeur au sujet des modalités et conditions d'emploi. Il nous semble approprié, si l'interprétation ou l'application des termes et conditions d'une convention collective ou d'une décision arbitrale sont soumises à l'arbitrage, que toute mesure comprise dans une loi, un règlement, etc., soit également soumise au renvoi à l'arbitrage prévu dans la procédure d'instruction des griefs.

Présentation des griefs

Nous croyons, en outre, qu'aucun employé qui est membre d'une unité de négociation représentée par un négociateur ne devrait être autorisé à présenter un grief sans l'appui de son négociateur. Cela empêcherait que des griefs futiles encombrent inutilement la procédure et éviterait des conflits entre associations accréditées et associations non accréditées.

Le bill parle continuellement de griefs présentés par l'employé. A notre avis, un grief peut être présenté soit par l'employé soit par le négociateur,

c'est-à-dire qu'un grief concernant la retenue à la source peut ne pas intéresser l'employé et être jugé très important par le négociateur.

Associations d'employés au palier ministériel

En dernier lieu, mais ce n'est pas le moins important, nous voulons vous exposer nos arguments à l'égard du rôle des associations d'employés au niveau ministériel dans le régime de négociations collectives. Ces associations d'employés du Service public fédéral représentent honorablement et depuis fort longtemps leurs membres auprès du gouvernement et des différents ministères du gouvernement. Plusieurs associations d'employés au palier ministériel qui font maintenant partie de la Fédération du Service civil ont été fondées il y a plus d'un demi-siècle. Ces associations ont lutté pour obtenir un régime de négociations collectives qu'elles jugeaient propre à améliorer les conditions de leurs démarches au nom de leurs membres. Elles se trouvent maintenant devant une loi qu'elles ont aidé à créer et qui ne leur accorde ni reconnaissance ni droits. Nous croyons qu'il existe un besoin essentiel d'associations d'employés se rapportant aux ministères. L'employé est porté à se considérer d'abord comme un employé d'un ministère et, ensuite, comme un employé du gouvernement du Canada. On donne de plus en plus de pouvoirs aux directeurs des ministères et il est hors de doute qu'à mesure que ceux-ci acquerront et exerceront ces nouveaux pouvoirs, le besoin de relations collectives au niveau ministériel augmentera. Nous croyons qu'il serait opportun que les représentants des employés au niveau ministériel négocient les accords complémentaires sur des questions comme les programmes de roulement d'équipes, les heures du commencement et de la fin du travail, les vêtements protecteurs, les règlements locaux sur le travail, etc. Nous pensons que l'association d'employés qui représente la majorité des employés au niveau ministériel devrait être accrétée comme agent de négociation ayant compétence exclusive pour s'occuper des questions ministérielles locales qui ne font pas l'objet de dispositions de la convention collective négociée au centre.

Résumé

En terminant, nous désirons mentionner que bien que certains articles ou clauses du bill puissent être améliorés par de légères modifications, nous nous sommes abstenus de faire des commentaires sur ces clauses. Nous croyons que bonne foi et juste cause sont les principes sur lesquels sera fondée cette loi et qui assureront avec le temps et l'expérience les changements et les modifications qu'il sera nécessaire d'apporter aux mécanismes prévus. Les positions que nous avons exposése dans ce mémoire à votre adresse sont sincères et adoptées de bonne foi. Nous croyons que votre appui aux modifications proposées non seulement améliorera et renforcera la loi mais nous permettra de mieux représenter les intérêts de nos membres.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup moniseur Edwards. Je crois que M. Hewitt-White nous présentera maintenant le reste du mémoire sur le bill n° C-181.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, avant cela, puis-je seulement mentionner un problème qui se rapporte à ce mémoire. A la page 2, M. Edwards dit qu'il y a plusieurs clauses du bill dont la rédaction pourrait être améliorée de façon à rendre plus claire ou à mieux exprimer l'intention de la loi. À la page 13, le bill mentionne que certains articles ou clauses pourraient être améliorés au moyen de légères modifications. M. Edwards a dit qu'il s'est

abstenu de faire des remarques sur ces clauses et il a ajouté, parlant du rôle de notre Comité, je cite: «Votre Comité doit s'occuper en premier lieu des principes généraux de la loi.»

Eh bien, nous n'avons pas seulement à nous occuper des principes généraux de la loi, nous devons faire cette loi et en faire rapport à la Chambre dans tous ses détails. Je pense que M. Edwards a soulevé, à la page 2 et à la page 13, un certain nombre de questions sur lesquelles je suis sûr que le Comité voudra avoir, à quelque stade, un mémoire supplémentaire. Je ne veux certainement pas faire rapport à la Chambre lorsqu'une association aussi importante que la Fédération du service civil a dit que la rédaction de plusieurs clauses du bill pourrait être améliorée et l'intention de la loi y être exprimée plus clairement et de façon plus appropriée.

Je voudrais savoir, aussitôt que possible, quelles sont ces clauses et j'ose proposer, sauf révérence, que nous demandions à M. Edwards de nous présenter un mémoire supplémentaire dès qu'il le pourra.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je crois, monsieur Bell, que le Comité est d'avis que M. Edwards devrait présenter un mémoire supplémentaire à cause des allusions qu'il a faites. Je suppose que M. Edwards avait l'impression qu'il aurait l'occasion d'être présent et de faire ce genre de remarques lorsque nous étudierons chaque article en particulier. Mais je crois comme vous, monsieur Bell, qu'il vaudrait beaucoup mieux que nous sachions d'avance quels conseils il entend nous donner car nous pourrions étudier bien des points avant de tomber sur ceux qui sont en cause.

M. WALKER: Monsieur le président, je comprends que l'association que M. Bell représente, si en fait elle est intéressée à ce moment—

M. BELL (*Carleton*): Je ne représente aucune association.

M. WALKER: Non, monsieur Edwards. Pardon.

M. BELL (*Carleton*): Bell représente seulement tous les fonctionnaires, c'est le maire de tout le peuple.

M. WALKER: Si, en réalité, M. Edwards, cette phrase particulière est seulement insérée ici avec l'intention d'exprimer une opinion à un autre moment, il y a d'autres choses dans le bill qui doivent être examinées. Mais, pour l'instant, occupons-nous de l'essentiel. J'aimerais savoir si c'était bien là la manière de voir de M. Edwards ou s'il y a une raison précise pour laquelle il a mentionné la chose de cette façon générale.

Peut-être que l'association ne désire pas en venir aux questions particulières qui présentent de l'intérêt, mais ne serait-ce pas de toute première importance pour la loi maintenant, particulièrement, si cela devait la retarder d'un autre mois.

M. EDWARDS: Je pense que vous avez très bien exprimé notre point de vue, M. Walker; c'est ce qui nous préoccupait. Nous savions qu'il y a lieu de faire diligence pour faire passer cette loi. Comme nous l'avons signalé, il y a trois ans qu'elle est au stade de l'incubation. Nous n'étions pas disposés à la retarder pour une question de choix entre un mot ou un autre dans la rédaction d'une clause. Nous vous avons fait part de nos remarques et de nos positions essentielles au sujet de cette loi; les choses que nous aimerions particulièrement à voir modifier. Nous pensons que nous pouvons supporter les autres points que nous ne sommes pas enclins à accepter mot à mot mais, puisque l'occasion se présente

et si le Comité le désire, nous voulons bien présenter un mémoire supplémentaire concernant les clauses qui, à notre avis, pourraient être rédigées de façon plus appropriée, et nous vous remettrons ce mémoire aussitôt que possible.

M. WALKER: M. le président, si vous me le permettez, j'aimerais porter ceci à l'attention du Comité. A mon avis, au cours des mois et des années à venir, cette loi sera modifiée à mesure que l'expérience indiquera que des modifications sont nécessaires. Etes-vous aussi satisfaits, ayant inséré cela dans votre mémoire, d'avoir simplement avisé le Comité qu'il y a des points de détail dont vous aimeriez parler à un moment quelconque, mais il ne fait pas retarder la loi?

M. EDWARDS: C'est essentiellement cela.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous ferai observer, toutefois, M. Walker, que nous avons reçu un mémoire de l'Institut professionnel qui propose un grand nombre de changements et qu'il nous faudra au moins étudier. Personnellement, je pense que M. Edwards et son association feraient bien de nous présenter un mémoire supplémentaire, le plus tôt possible, au sujet des changements particuliers auxquels ils pensaient.

Maintenant, M. Hewitt-White.

M. HEWITT-WHITE (*Secrétaire exécutif de la Fédération du service civil*): Ceci est notre mémoire sur le bill n° C-181, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

La Fédération du service civil du Canada, qui est l'une des principales associations représentant les fonctionnaires, attache une importance vitale non seulement à la portée du bill prévoyant la négociation collective dans la fonction publique mais, également, au bill établissant la juridiction résiduelle de la Commission du service civil sur la fonction publique.

Nous sommes convaincus que la Commission du service civil devrait avoir pleine et entière compétence en ce qui concerne les questions se rapportant au recrutement et à la sauvegarde du principe de la nomination au mérite. Dans l'ensemble, nous sommes d'avis que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique a été conçue de façon à assurer beaucoup de souplesse de mouvement à la Commission du service civil relativement aux conditions futures et changeantes au sein du service. Nous remarquons aussi que la Loi permet à la Commission du service civil de faire ses propres règlements. De façon générale, nous approuvons cette manière d'envisager la question parce que nous comprenons quelles limitations seraient imposées aux mesures disciplinaires si la loi précisait avec trop de détails les circonstances et les mesures disciplinaires.

Délégation du pouvoir de faire des nominations

Nous remarquons que le bill prévoit une importante délégation du pouvoir de faire des nominations aux sous-ministres et au Service national de placement. Nous ne sommes pas opposés à une telle délégation mais nous voudrions que la Commission applique un système approprié de vérification et de contrôle afin d'empêcher tout abus de ce pouvoir de faire des nominations et tout manquement au principe de la nomination au mérite sur lequel doit se fonder essentiellement toute nomination. Nous croyons que les vérifications de la Commission dans le cas de délégation de pouvoirs ne doivent pas se limiter à des vérifications après la nomination mais doivent comprendre des contrôles périodiques faits avant les concours de l'inspection ou la surveillance de la tenue des concours.

En ce qui a trait au paragraphe 2 de l'article 6 de la Loi, nous croyons que l'application d'un tel article pourrait présenter des difficultés vu que les mesures prévues devraient être prises après que les nominations seraient faites. Il nous semble que cet article devrait permettre à la Commission de faire des vérifications préalables afin qu'elle ne se trouve pas dans l'obligation d'annuler une nomination déjà faite. Nous croyons que l'insertion des mots «ou est sur le point d'être» après les mots «a été» corrigerait la situation.

Normes applicables à la nomination et au choix

Nous approuvons de tout cœur le principe établi à l'article 10 et suivant lequel les nominations dans la fonction publique doivent être fondées sur le choix d'après le mérite. A notre avis, cependant, cet article pourrait être interprété comme ne s'appliquant qu'aux nouveaux venus dans la fonction publique, et nous croyons que ce principe doit s'appliquer aux employés qui sont déjà dans la fonction publique aussi bien qu'à ceux qui y entrent et, par conséquent, nous proposerions qu'on insère les mots «ou dans» après le mot «à» à la première ligne. Nous croyons en outre que la sauvegarde du principe de la nomination au mérite exige que, dans toute la mesure du possible, les nominations se fassent à la suite de concours et qu'on ne s'écarte de cette règle que dans de très rares circonstances. Par conséquent, nous nous inquiétons de l'inclusion des mots «ou de toute autre manière que la Commission estime être dans l'intérêt de la fonction publique», à la fin de cet article, après les mots «par voie de concours». Nous croyons que la partie du bill qui porte sur l'interprétation devrait donner une définition nette de ce que la Commission entend par les mots «ou de toute autre manière... ».

Nous estimons, en outre, qu'il est extrêmement important d'assurer la protection nécessaire aux employés de la fonction publique qui désirent avancer normalement dans leur carrière. Nous croyons très important que la Commission s'assure que les occasions d'avancement sont offertes en premier lieu aux employés de la fonction publique qui ont les qualités requises. Si aucun employé n'a les qualités requises, une disposition alors devra permettre la nomination d'une personne de l'extérieur et, par conséquent, nous sommes d'avis que l'article 11 ne convient pas. A notre avis, le principe qui vient d'être énoncé devrait être clairement établi dans la loi plutôt que de laisser les nominations dépendre entièrement de l'avis de la Commission sur ce qui sert le mieux les intérêts de la fonction publique. Autrement dit, dans toute situation donnée, la Commission devrait être tenue de prouver qu'aucun employé de la fonction publique ayant les qualités requises n'est disponible avant de nommer des personnes de l'extérieur. Nous croyons que l'emploi du texte ci-après en remplacement de la teneur actuelle de l'article 11 atteindrait le but visé: «Les nominations se feront à l'intérieur de la fonction publique. Lorsqu'il n'y aura aucun candidat ayant les qualités requises, la Commission prendra les mesures en vue de la nomination de personnes de l'extérieur.»

Listes d'admissibilité

L'article 17 traite des listes d'admissibilité. Nous croyons qu'une fois que ces listes sont établies pour une catégorie ou classe particulière, elles devraient être établies pour une période de temps minimum. Le paragraphe 2 de l'article 17 porte que «une liste d'admissibilité est valable pour la période de temps que peut déterminer la Commission dans tout cas ou toute catégorie de cas». Nous reconnaissons pleinement que c'est probablement la Commission du service civil

qui est le plus en mesure de fixer la période maximum au delà de laquelle il n'est pas nécessaire de maintenir la validité d'une liste d'admissibilité. Nous croyons, cependant, qu'un période minimum devrait être fixée et nous recommandons l'inclusion des mots suivants: «mais dans aucun cas pour une période de moins d'un an», après les mots «ou catégorie de cas» à la dernière ligne du paragraphe 2.

Appels

Il est reconnu depuis longtemps qu'un employé a le droit de nommer l'association d'employés à laquelle il appartient pour le représenter devant le jury d'appel. L'article 21 de cette loi garde le silence à ce sujet et nous demandons avec instance, par conséquent, qu'une disposition soit ajoutée à cet article pour indiquer clairement qu'un association d'employés peut représenter un appelant devant un jury d'appel si l'employé en cause la désigne à cette fin.

Stage

Nous remarquons que le paragraphe 3 de l'article 28 autorise les sous-chefs à renvoyer des employés, en tout temps, durant la période de stage, pour un motif déterminé. Cela est conforme à la loi et aux règlements actuels et bien que nous ne croyions pas nécessaire que les différents motifs pouvant justifier le renvoi soient précisés dans la Loi, nous croyons qu'ils devraient l'être dans les règlements d'exécution de la Loi.

Ordre de priorité dans les nouvelles nominations

Nous estimons extrêmement important qu'il soit établi un ordre de priorité relatif aux nouvelles nominations. A notre avis, cet ordre devrait être le suivant:

(1) Une personne en congé;

(2) Une personne qui a été mise en disponibilité;

(3) Un adjoint ministériel qui, avant d'occuper ce poste, était un employé de la fonction publique;

(4) Un adjoint ministériel qui, alors qu'il occupait ce poste, a, par la voie normale, obtenu qualité pour occuper un emploi dans la fonction publique.

En raison de ce qui précède, nous recommandons la suppression des mots «et 37», à l'article 29, paragraphe 3. Nous proposons aussi, pour les mêmes raisons, que le paragraphe 4 de l'article 29 soit modifié par l'addition des mots «par règlement» après le mot «détermine», 16e ligne, et l'insertion des mots «pour lequel il a qualité» après le mot «concours», à la ligne suivante, et la suppression du reste de ce paragraphe. Nous conseillons respectueusement que les changements nécessaires soient aussi apportés à l'article 37 de la Loi de façon qu'il soit tenu compte du principe établi relativement à l'ordre de priorité dans les nouvelles nominations qui a été mentionné plus haut.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*Mr. Richard*): Merci beaucoup, messieurs. Je pense que le Comité reconnaît que cela est un excellent exposé. Il reflète les connaissances et l'expérience acquises par vos dirigeants au cours des nombreuses années durant lesquelles il se sont occupés des problèmes que nous aurons à régler.

Je remarque que vous n'avez rien à présenter sur l'un des bills, celui du Trésor. Vous n'avez pas l'intention de présenter un autre mémoire supplémentaire sur ce bill en particulier?

Une VOIX: La Loi sur l'administration financière.

M. HEWITT-WHITE: C'était dans le titre parce que nous avons rédigé notre page-titre avant de nous rendre compte que...

Le PRÉSIDENT CONJOINT: Merci beaucoup.

M. KNOWLES: Permettez-moi de demander à M. Edwards et à M. Hewitt-White s'ils ont des remarques à faire sur les mentions dans deux des lois et sur les commentaires du Ministre au sujet de la liberté politique.

M. EDWARDS: Nous n'avons pas de commentaires à faire pour le moment. Nous pourrions en avoir, plus tard, lorsque le Comité entendra les témoins.

M. BELL (*Carleton*): Je voulais soulever cette question, M. le président, du point de vue de l'obtention par le Comité du plus grand nombre possible de données provenant des recherches de base. Je crois que la Commission du service civil doit avoir à sa disposition une étude complète de la situation des fonctionnaires relativement à l'activité politique dans les autres organismes démocratiques, y compris les gouvernements provinciaux.

Je me demande si le coprésident ou le secrétaire du Comité ne pourrait pas demander à la Commission du service civil s'il lui serait possible de mettre à la disposition du Comité, le plus tôt possible, un mémoire complet à ce sujet? Je crois que si cela pouvait être présenté d'une façon objective, nous n'irons pas jusqu'à demander un Livre blanc, mais une présentation objective comparable, par exemple, aux données sur la peine capitale qui ont été fournies à la Chambre. Je pense que tous les membres du Comité désirent avoir l'information résultant des recherches de base. J'en ai fait moi-même et je ne tiens pas à continuer si cela peut se faire au centre.

M. KNOWLES: Je voudrais aussi demander à la Fédération de nous faire profiter du fruit de ses réflexions à ce sujet. Je devrais peut-être dire qu'en ce qui concerne la plus grande partie du bill, vous avez le projet du gouvernement et, bien que celui-ci soit disposé à envisager des changements, il a donné là le fond de sa pensée. Mais, en ce qui concerne l'activité politique, bien que deux des bills s'expriment en termes précis, le gouvernement, je crois, en toute justice, a dit que le sujet reste soumis à la discussion. Je pense, si je puis dire, que cela vous permet de faire des commentaires plus librement. J'espère que vous pourrez nous donner un mémoire sur cette question.

M. EDWARDS: Eh bien, nous aimerions à faire des remarques à ce sujet, M. Knowles, mais nous n'étions pas vraiment au courant de la position du gouvernement avant la déclaration de M. Benson, ce qui ne fait qu'une couple de jours. Comme vous le savez probablement, il a fallu nous hâter beaucoup pour satisfaire le Comité en lui présentant ces travaux de façon qu'ils puissent être consignés.

Nous avons pensé que nous aurions l'occasion de comparaître devant votre Comité lorsqu'il se réunira de nouveau pour étudier les différents aspects du projet de loi et je pense qu'à ce moment, je suis sûr qu'à ce moment nous serons en mesure de discuter avec vous cette très importante question.

M. BELL (*Carleton*): Je pense, M. le président, que la même invitation devrait être faite à l'Association et à l'Institut professionnel. Je suis sûr que le Comité aimerait entendre toutes les associations importantes d'employés au sujet de ce point très important.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Eh bien, je crois avoir mentionné qu'à la suite de chaque mémoire, les associations seraient invitées à venir aux séances futures au cours desquelles nous étudierons cette loi. Nous n'avons jamais pensé que c'était là la dernière présentation. Ils ne faisaient que lire leurs mémoires et nous voulons avoir l'occasion de les interroger sur le contenu de ces mémoires et sur toutes les autres observations qu'ils pourront vouloir faire à l'avenir au sujet de cette loi.

Mais je me rallie à votre proposition en ce qui concerne l'activité politique. Sur votre conseil, il y a quelques semaines, j'ai commencé à faire des recherches sur les mesures législatives applicables à l'activité politique des fonctionnaires dans les autres provinces et je vous assure que c'est tout un travail si vous ne savez pas comment vous y prendre.

La Commission du service civil ou d'autres organismes ont déjà rassemblé des renseignements. Je crois que nous devrions demander à notre secrétaire de se procurer ces renseignements et de les présenter aux membres du Comité afin que nous soyons mieux informés lorsque viendra le temps d'étudier cet aspect particulier de la loi.

M. WALKER: Monsieur le président, je ne pense pas que nous devrions demander à une association de présenter cela sous forme de mémoire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, non. Ce serait la Commission du service civil. Il nous faudrait demander à la Commission.

M. WALKER: Entendu.

M. BELL (*Carleton*): Eh bien, personnellement, ce que je voudrais c'est que les résultats de ces recherches de base soient communiqués au Comité et, ensuite, je voudrais que la Fédération, l'Association et l'Institut nous fassent part de leurs commentaires en tenant compte de ces renseignements que, je pense, dans le moment, ils n'ont pas tous à leur disposition.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je partage cet avis, monsieur Bell.

M. KNOWLES: Je voudrais aussi que la Fédération, l'Association, l'Institut et d'autres se sentent libres, à quelque moment à venir, de faire des commentaires sur ce qu'a dit M. Benson au sujet de certains points mentionnés dans votre mémoire, dans la déclaration qu'il a faite après que vous ayez rédigé votre mémoire. Je pense, par exemple, à ce que vous dites au sujet du rapport entre le règlement des différends, qui est visé à la page 8, et l'article 36. M. Benson en a parlé assez en détail dans sa déclaration au Comité il y a deux jours. Je suppose que ceci était rédigé avant cette déclaration. J'aurais des commentaires à faire sur ce qu'a dit M. Benson et je serais heureux d'entendre les commentaires de votre fédération et des autres à ce sujet.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Eh bien, messieurs, je pense que nous avons terminé cette séance. Je remercie encore les représentants de la Fédération du service civil.

M. BELL (*Carleton*): Quand nous réunirons-nous de nouveau, monsieur le président?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Vous comprendrez, monsieur Bell, que, pour le moment, nous ne pourrons pas nous réunir de nouveau immédiatement parce que, entres autres raisons, la semaine prochaine, il n'y aura pas de local disponible pour aucune réunion de comité.

Une VOIX: Pourquoi?

Le PRÉSIDENT CONJOINT: Eh bien, ce sont les ordres que j'ai reçus. D'abord, les pièces seront occupées par la Réunion des ministres des Caraïbes et

les deux ou trois comités qui se réuniront, m'a-t-on dit, sont des comités sur les prévisions de dépenses. Deuxièmement, nous n'avons pas d'autre mémoire en main dans le moment.

M. BELL (*Carleton*): Eh bien, monsieur le président, je reconnais l'importance de la Conférence des ministres des Caraibes, mais ces édifices sont ceux du Parlement dans lesquels s'expédient les affaires du gouvernement du Canada et je conseillerais aux ministres des Caraïbes d'aller au Château Laurier ou ailleurs et laissons le gouvernement du Canada voir à ses affaires là où il est supposé le faire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Bell, je n'ai pas dit cela de cette manière et je vous assure que cela n'a rien à voir avec ma décision. Je serais bien disposé à tenir des séances tant que la Chambre siège mais, pour le moment, les autres mémoires que nous devons avoir ne sont pas prêts et je ne crois pas qu'il serait opportun d'entamer un autre aspect de nos travaux sans avoir pris connaissance de tous les mémoires.

M. KNOWLES: Est-ce que d'autres organisations ne pourraient pas. . .

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Eh bien, il semble qu'il y aurait le C.L.C. et les maîtres de poste. . .

M. KNOWLES: Je voulais simplement que cela soit inscrit au procès-verbal.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le Syndicat des employés des postes. Pardon?

Il y en a au moins trois qui ont annoncé qu'ils présenteraient des mémoires.

M. WALKER: Ont-ils indiqué à quelle date ils présenteraient leurs mémoires?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Eh bien, tard en juillet. Après la mi-juillet. Le C.L.C. juge la question très sérieuse, c'est ce que m'a dit M. Jodoin dans sa lettre. Il va essayer de présenter son mémoire au milieu de juillet. Vu qu'il considère la question très importante, il veut avoir le temps de rédiger le genre de mémoire qu'il désire présenter. Pour l'instant, il n'y a rien d'autre à faire.

M. BELL (*Carleton*): Eh bien, nous avons insisté pour que l'association des employés soit ici cette semaine. Pour ma part, si la Chambre siège la semaine prochaine, je crois que nous devrions continuer.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A faire quoi, M. Bell?

M. BELL (*Carleton*): Étudier les détails. Demandons à M. Benson de revenir et interrogeons-le. J'ose dire que cette question me paraît beaucoup trop importante pour la remettre à l'automne.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Bell, je vais proposer que ce que nous faisons présentement soit fait par un comité directeur. Je veux bien, à la suite de vos observations, convoquer une séance du comité directeur. Je crois que c'est l'endroit tout désigné où tous seront en mesure, à l'avenir, de dire ce qu'il veulent sur l'ordre des travaux.

Je ne ferai pas de commentaires, pour ma part, et c'est pourquoi je propose qu'un comité directeur s'en occupe.

M. KEAYS: Monsieur le président, aurons-nous des copies de la déclaration faite au début par le Ministre?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le secrétaire m'a informé que nous aurons une copie de la déclaration dans un jour ou deux.

Puis-je avoir une motion d'ajournement?

M. KNOWLES: D'après ce qu'a dit M. Bell, il semble que la Chambre va siéger encore deux ou trois semaines.

Une VOIX: Vous semblez en mesure de faire cela.

M. BELL (*Carleton*): Je serais d'avis que la Chambre siège jusqu'à la fin de juillet et finisse ses travaux de façon que le gouvernement du Canada voie ses affaires à jour pour changer.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je suis sûr que vous n'êtes pas le seul à penser ainsi; nous pensons tous la même chose. Nous sommes tous disposés à rester jusqu'à la fin de juillet et à terminer les travaux du gouvernement de façon ordonnée.

Première session de la vingt-septième législature
1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES
Fascicule 7

Concernant le
BILL C-170
Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada
BILL C-181
Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada
BILL C-182
Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

SÉANCES DU JEUDI 6 OCTOBRE 1966 ET DU VENDREDI 7 OCTOBRE 1966

TÉMOINS:

M. C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada; M. James P. Dowell, directeur du Service d'éducation du syndicat canadien de la Fonction publique; MM. Claude Jodoin, président, A. Andras, directeur du Service des fonctionnaires, Congrès du travail du Canada; MM. W. Kay, président national, R. Otto, vice-président, Syndicat canadien des employés des postes; M. J.-M. LeBoldus, président national, Association canadienne des maîtres de poste; MM. R. Décarie, président national, J. Colville, secrétaire-trésorier, Syndicat canadien des facteurs.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24641—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
concernant les relations entre employeur et employés dans la
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat		*Représentant la Chambre des communes*
Les sénateurs		
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Knowles
Cameron	Bell (*Carleton*)	Lachance
Choquette	[1]Caron	Leboe
Croll	Chatterton	Lewis
Davey	Crossman	McCleave
Deschatelets	Émard	Munro
Fergusson	Fairweather	Orange
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Faulkner	Ricard
	Hymmen	Simard
Hastings	Isabelle	Tardif
Quart	Keays	Wadds (Mme)
Roebuck—12.		Walker—24.

[1]Remplacé par M. Hopkins.

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

ORDRE DE RENVOI

Le MERCREDI 5 octobre 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Hopkins soit substitué à celui de M. Caron sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la Fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND.

RAPPORTS À LA CHAMBRE

Le JEUDI 23 juin 1966

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique a l'honneur de présenter son

QUATRIÈME RAPPORT

Le Comité recommande que dix (10) de ses membres constituent le quorum à condition que les deux Chambres soient représentées.

(Approuvé le 27 juin 1966)
(Voir Ordre de renvoi à la page 193)

Le JEUDI 23 juin 1966

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la fonction publique a l'honneur de présenter son

CINQUIÈME RAPPORT

Le Comité recommande que permission soit accordée à la section de la Chambre des communes du Comité spécial de siéger pendant les séances de la Chambre.

Le président conjoint,
JEAN-T. RICHARD.

(Approuvé le 27 juin 1966)
(Voir Ordre de renvoi à la page 193)

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 6 octobre 1966
(12)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 11h.20 du matin, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentants du Sénat: Aucun.

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Fairweather, Hopkins, Hymmen, Keays, Knowles, Leboe, Orange, Richard, Tardif, Walker (12).

Aussi présents: M. C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada; M. James P. Dowell, directeur du Service d'éducation du Syndicat canadien de la Fonction publique.

Le président, M. Richard, ouvre la séance en mentionnant les associations qui présenteront des mémoires au Comité.

A la demande de M. Fairweather, le secrétaire du Comité est prié d'obtenir un exemplaire du rapport définitif du comité du Gouverneur de l'État de New York sur les relations avec les fonctionnaires, publié le 31 mars 1966.

Le Comité adopte la proposition de M. Bell voulant que le mémoire en date du 15 août 1966 et portant sur l'activité politique des fonctionnaires, présenté au Comité par la Commission du service civil, figure en appendice aux *Procès-verbaux et Témoignages* d'aujourd'hui. (*Voir l'appendice I)*

Le président invite la Fédération du service civil du Canada à présenter son mémoire supplémentaire sur les bills C-170 et C-181. Le porte-parole de la Fédération présente ensuite deux autres mémoires exposant comment se sont résolues les divergences entre l'Association du service civil du Canada et la Fédération du service civil en raison de la fusion des deux groupes qui forment dorénavant l'Alliance de la Fonction publique.

Le Comité prend connaissance d'un mémoire présenté par le Syndicat canadien de la Fonction publique.

Sur la proposition de M. Orange, avec l'appui de M. Hopkins, le Comité accepte qu'une lettre du conseil régional de Montréal de la Fédération du service civil sur les négociations collectives à l'échelon régional pour ce qui est des questions d'intérêt local, figure en appendice aux *Procès-verbaux et Témoignages* d'aujourd'hui. (*Voir l'appendice J*)

A midi et demi, le Comité s'ajourne à 3 heures et demie cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(13)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit de nouveau à 3h.37 de l'après-midi, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentants du Sénat: Les honorables sénateurs Deschatelets, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) (2).

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Hopkins, Hymmen, Isabelle, Keays, Knowles, McCleave, Munro, Orange, Richard, Tardif, Walker (13).

Aussi présents: MM. Claude Jodoin, président, A. Andras, directeur du Service des fonctionnaires, Congrès du travail du Canada.

Sur la proposition de M. Chatterton, avec l'appui de M. Tardif, le Comité accepte à l'unanimité de ratifier les délibérations de la séance de la matinée.

Le Comité prend connaissance du mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada sur les trois bills dont il est saisi. Le Congrès s'engage à fournir au Comité une liste des syndicats de fonctionnaires qui lui sont affiliés.

A 4h.55 de l'après-midi, le président, M. Richard, ajourne la séance à 9 heures et demie du matin le lendemain.

Le VENDREDI 7 octobre 1966
(14)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 9h.42 du matin, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentants du Sénat: Les honorables sénateurs Deschatelets, O'Leary (*Antigonish-Guysborough*) (2).

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Faulkner, Hopkins, Hymmen, Knowles, Leboe, McCleave, Ricard, Richard, Tardif (11).

Aussi présents: MM. W. Kay, président national, R. Otto, vice-président, Syndicat canadien des employés des postes; M. J.-M. Le Boldus, président national, Association canadienne des maîtres de poste; MM. R. Décarie, président national, J. Colville, secrétaire-trésorier, Syndicat canadien des facteurs.

Après lecture des mémoires du Syndicat canadien des employés des postes, le président, M. Richard, à la demande de ce syndicat et du Comité, verse au compte rendu les télégrammes échangés par le syndicat et le premier ministre au sujet de la commission d'enquête Montpetit sur les conditions de travail au ministère des Postes. (*Voir les Témoignages.*)

Le Comité prend connaissance des mémoires présentés par l'Association canadienne des maîtres de poste et le Syndicat canadien des facteurs.

A 11h.20 du matin, le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau sur la convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le JEUDI 6 octobre 1966

• (11.20 a.m.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Veuillez faire silence. Je vois que nous sommes en nombre. Avant d'aborder la question à l'ordre du jour qui est...

M. KNOWLES: Où est le sénateur?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je ne m'attendais pas que vous soulèveriez ce point, monsieur Knowles, mais on m'a informé que les délibérations de la présente séance pourront être ratifiées lors de la prochaine séance alors que le sénateur sera présent, si vous êtes d'accord.

M. KNOWLES: Je serais d'accord si vous appuyez le bill que je présente en vue d'abolir le sénat!

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je l'appuierai après que j'y aurai été nommé.

Veuillez faire silence. Depuis la dernière séance, nous avons reçu un certain nombre de mémoires de diverses associations, dont des exemplaires ont été fournis à tous les membres du Comité. Le secrétaire du Comité a également dressé un index des recommandations ou des services qui a également été adressé aux membres du Comité pour qu'ils en prennent connaissance.

Je crois savoir que MM. Fairweather et Bell désirent poser certaines questions avant que nous abordions l'ordre du jour.

M. FAIRWEATHER: Monsieur le président, je désire faire la demande suivante.

Une groupe de professeurs d'université ont établi à l'intention du gouverneur de l'État de New York un rapport spécial sur les négociations collectives dans la fonction publique de cet État. Il s'agit d'un exposé très intéressant et très complet et j'aimerais que le secrétaire en obtienne un exemplaire en écrivant à cette fin aux services compétents à Albany. Je ne dis pas que le rapport devrait être déposé, mais il serait intéressant qu'il soit versé au compte rendu de nos délibérations, si le Comité est d'accord.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Êtes-vous d'accord?

Adopté.

M. BELL (*Carleton*): Lors de la dernière séance, ainsi qu'il est mentionné à la page 255, j'ai demandé que la Commission du service civil prépare un exposé sur l'activité politique des fonctionnaires. Le secrétaire de la Commission a rédigé un document qui porte la date du 15 août et qui a été distribué. Je pense que ce document devrait avoir une vaste diffusion dès le début de nos délibérations. En conséquence, je propose que le mémoire établi par le secrétaire de la Commission du service civil en date du 15 août 1966 et qui porte sur l'activité politique des fonctionnaires figure en appendice aux *Procès-verbaux et Témoignages* d'aujourd'hui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Êtes-vous d'accord?

Adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres points à soulever avant d'aborder l'ordre du jour?

Après qu'on aura donné lecture des mémoires prévus pour ce matin et cet après-midi, M. Andras nous présentera cet après-midi plutôt que la semaine prochaine, comme il avait été prévu, le mémoire du Congrès du travail du Canada.

Le premier mémoire qui sera présenté ce matin est le mémoire supplémentaire de la Fédération du service civil. Je donne la parole à M. Claude Edwards.

M. C. Edwards, président de la Fédération du service civil: Merci, monsieur le président. Messieurs, j'aimerais faire une courte déclaration supplémentaire, même si ce dernier mot semble être employé à toutes les sauces. Depuis que nous avons comparu devant le Comité, la Fédération du service civil et l'Association du service civil du Canada ont convenu de se fusionner pour former une nouvelle association, l'Alliance de la fonction publique. En conséquence, les représentants des deux anciennes associations au sein du comité provisoire de l'Alliance ont examiné les dispositions préconisées par chacune des deux associations. Nous avons préparé de courts mémoires dans lesquels est exposée de la façon la plus précise possible l'attitude de la nouvelle association dans les domaines qui ont pu donner lieu à certaines divergences d'opinion entre les deux anciennes associations.

Le premier mémoire dont je voudrais donner lecture est le mémoire supplémentaire dont il a été question à la dernière réunion du Comité alors que la Fédération a été priée de préparer un mémoire supplémentaire relativement aux dispositions du bill sur lesquelles elle n'avait pas donné son opinion. Le mémoire en question a été remis au Comité au début du mois d'août et les trois autres mémoires vous ont été remis aujourd'hui. Malheureusement, nous n'avons pas encore reçu la version française des deux derniers mémoires; nous nous en excusons, vous l'aurez d'ici quelques jours.

(*Texte*)

Le présent mémoire, portant sur le bill C-170, loi concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada, et sur le bill C-181, loi concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada, constitue un supplément au mémoire que la Fédération du service civil du Canada a présenté au Comité parlementaire le 30 juin 1966.

Comme elle le signalait dans son premier mémoire, la Fédération du service civil avait d'abord compté s'abstenir de commenter les articles du bill dont le libellé, à son avis, pouvait être amélioré et l'objectif plus clairement défini. Nous avions cru que le Comité s'occuperait surtout des principes fondamentaux de la mesure législative et nous avions rédigé notre mémoire en conséquence. Toutefois, les présidents du Comité mixte ont tout particulièrement invité la Fédération à présenter, dans un mémoire supplémentaire, ses vues sur les questions précitées.

On a aussi pressenti la Fédération du service civil pour savoir ce qu'elle pense de la participation éventuelle des fonctionnaires à l'activité politique. Aussi les vues de la Fédération sur le sujet sont-elles exposées dans ce mémoire supplémentaire.

Bill C-170—Autres sujets d'intérêt vital

1. Article 2(p) «*Griefs*»

Pour la raison exposée à la page 12 de notre premier mémoire, sous la rubrique «Accommodement des griefs», nous recommandons qu'on insère ce qui suit après le mot «employé», à la ligne 25: «ou par l'agent négociateur d'un employé ou d'un groupe d'employés».

2. (a) Article 2 (u) (iv) «*Personne préposée à la gestion*»

Comme l'expression «préposé au personnel» donne lieu à une interprétation trop libre, nous proposons qu'on y substitue l'expression «directeur de personnel».

(b) Article 2(u) (vii)

L'expression, «serait susceptible de», à la ligne 21, est jugée superflue; il faudrait écrire «susciterait». Les fonctions et les responsabilités de l'employé envers l'employeur révèleront bien s'il existe ou non un conflit.

3. Article 7 «*Droit de l'employeur*»

Dans son libellé actuel, l'article est très restrictif et empêche l'agent négociateur de poser des objections si l'employeur groupe les employés de façon mal avisée. Nous recommandons qu'on préface l'article de ce qui suit: «Sous réserve des dispositions de toute convention collective».

4. (a) Article 8 (2) (c) (ii) «*Discrimination envers les membres; menaces dont ils peuvent faire l'objet*»

Nous sommes d'avis que l'expression «ou dont l'emploi en cette qualité est proposé», aux deux dernières lignes de sous-alinéa, est trop vague et risque, par conséquent, d'être appliquée à tort. Nous recommandons donc qu'on le supprime.

(b) Article (2) (c) (i) et article 8 (2) (c) (ii)

L'adhésion à une association d'employés devrait être une question ouverte aux négociations et non pas une simple continuité. Nous recommandons donc que le sous-alinéa soit modifié ainsi qu'il suit:

Après le mot «employé», à la quatrième ligne du sous-alinéa (c) du paragraphe 2 de l'article 8, il faudrait ajouter une virgule et «sauf dispositions différentes prévues dans une convention collective,»

(i) à continuer d'être, ou

(ii) à devenir, s'abstenir de devenir ou cesser d'être membre d'une association d'employés, ou à s'abstenir d'exercer tout autre droit que la présente loi lui accorde; etc.

5. Article 20 (1) «*Plaintes*»

D'après le libellé actuel, le paragraphe accorde une permission à la Commission tandis que ce devrait être une obligation. Nous recommandons que le mot «doit» soit substitué à «peut» dans la première ligne.

6. Article 23 «*Questions de droit ou de compétence à renvoyer devant la Commission*»

Pour faire ressortir le caractère pressant de l'affaire et éviter que la Commission ne retarde indûment, nous recommandons qu'on ajoute l'adjectif «immédiate» après le mot «décision» à la cinquième ligne de l'article.

7. Article 41 (4) «*Annulation de l'accréditation d'une association d'employés*»

A notre avis, la Commission ne devrait pas être autorisée à annuler l'accréditation d'une association d'employés, sur la demande d'une autre personne, jusqu'à ce que la représentation fasse l'objet d'un vote. Nous recommandons donc que ce paragraphe soit modifié de la manière suivante:

> «Après l'audition d'une demande prévue par le paragraphe (1), la Commission *ne* doit *pas* annuler l'accréditation d'une association d'employés à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation *jusqu'à* ce qu'elle soit convaincue, *à la suite d'un vote des employés sur la représentation,* que la majorité, etc.»

8. Article 43 (1) «*Accréditation obtenue en fraude*»

Comme l'accréditation d'un agent négociateur ne devrait pas être annulée avant qu'on ait bel et bien prouvé qu'il y a eu fraude, nous recommandons que l'expression «s'il lui apparaît qu'une association d'employés», aux deux premières lignes du paragraphe, soit remplacée par «si une association d'employés».

9. Article 53 «*Demande de conciliation*»

Pour éviter que la nomination d'un conciliateur retarde indûment, on devrait fixer une limite de temps raisonnable. En conséquence, nous recommandons que le mot «peut» à la sixième ligne de l'article soit biffé et qu'on y substitue ce qui suit: «doit, dans un délai de sept jours ou d'une autre période convenue par les deux parties».

10. Article 70 (3) «*Questions qui ne doivent pas être réglées par décision arbitrale*»

A notre avis, cette disposition est trop restrictive. Nous estimons que les normes, les procédures et les façons de procéder régissant l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés devraient être soumises aux négociations et, partant, à une décision arbitrale. Nous recommandons donc que les mots «l'appréciation, l'avancement, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi» soient rayés des lignes trois, quatre et cinq du paragraphe.

• (11.30 a.m.)

11. Article 73 (2) «*Limitation de la durée d'une décision arbitrale*»

Nous sommes d'avis que la limite de temps, dans le cas d'une décision arbitrale, devrait jouer dans les deux sens. Nous recommandons donc qu'on ajoute « ni supérieure à deux ans» après les mots «un an» à la quatrième ligne du paragraphe.

12. Article 73 (3) «*Durée de la décision arbitrale après l'accréditation initiale*»

Comme la période initiale ne s'appliquera peut-être pas de la manière décrite au paragraphe 3 de l'article 73, car il est possible que l'accréditation ne s'obtienne que plusieurs années plus tard, il importe que la disposition du paragraphe 2 modifie celle du paragraphe 3. Nous recommandons donc que le paragraphe 3 soit renuméroté de façon à devenir l'alinéa (c) du paragraphe (1) de l'article 73 et, par voie de conséquence, où la limitation exposée au paragraphe 2 mentionne les «alinéas (a), (b) ou (c) de paragraphe (1)».

13. Article 75 «*Nouveau renvoi au Tribunal d'arbitrage*»

Comme, à notre avis, il devrait incomber à la Commission de décider s'il y a lieu ou non de renvoyer de nouveau au Tribunal d'arbitrage toute question qui fait l'objet d'un différend, nous recommandons que l'expression «lorsqu'il lui semble», à la troisième ligne de l'article, soit remplacée par ce qui suit: «lorsqu'il semble à la Commission».

14. Article 86 (3) «*Questions que ne doit pas évoquer le rapport*»

Pour les mêmes raisons qui nous ont poussés à recommander un amendement au paragraphe (3) de l'article 70, nous proposons de nouveau que les mots «l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement» soient biffés des deux dernières lignes du paragraphe.

15. Article 86 (4) «*Nouvel examen des questions contenues dans le rapport*»

Nous recommandons que cette disposition s'inspire du paragraphe 4 de l'article 29 de la loi sur les relations ouvrières de l'Ontario. Pour cela, il faudrait biffer les mots «d'examiner à nouveau et» aux lignes 4 et 5 du paragraphe.

16. Article 90 (3) «*Droit d'être représenté par une association d'employés*»

Comme l'employé doit être représenté par un agent négociateur accrédité, nous recommandons qu'on substitue les mots «n'importe quel agent négociateur» à «n'importe quelle association d'employés» aux lignes 5 et 6 du paragraphe.

17. Article 96 (5) «*Mesure à prendre par l'employé ou l'association d'employés*»

Il nous semble qu'en l'occurrence l'association d'employés remplirait les fonctions d'agent négociateur. Nous recommandons donc que l'expression «agent négociateur» soit substituée à «association d'employés» aux deux endroits où l'on relève cette expression dans le paragraphe.

18. Article 97 (2) «*Cas où il n'y a pas d'arbitre désigné dans une convention collective*»

Si les dépenses sont à la charge de la personne qui fait valoir le grief, nous recommandons qu'on établisse un maximum. A notre avis, les frais d'arbitrage d'un grief donné ne devraient pas excéder $250.

19. Article 99 (1) (h) «*Pouvoir de la Commission d'établir des règlements concernant les griefs*»

Nous avons l'impression que le mot «employeurs» à la deuxième ligne de l'alinéa est une erreur typographique et qu'on devrait lire plutôt «employés». Si c'est bien le cas, c'est à tort qu'on mentionne les «associations d'employés»; on devrait y substituer «agents négociateurs».

Bill C-181—Article 32 «*Ingérence dans la politique*»

Les observations suivantes reflètent les vues de la Fédération du service civil sur la question de la participation des fonctionnaires à la vie politique.

La Fédération du service civil du Canada favorise un adoucissement de l'interdiction qui frappe toute activité politique chez les fonctionnaires.

De l'avis de la Fédération, les activités politiques permises aux fonctionnaires devraient inclure le droit, pour chacun, de participer à la politique aux niveaux municipal et local en tant que candidat, sans restriction aucune, sous la seule réserve d'un Code d'éthique des fonctionnaires de l'État.

Dans le domaine de la politique provinciale et fédérale, nous sommes d'avis que le fonctionnaire devrait être autorisé à prendre un congé sans solde pour se porter candidat à des élections provinciales ou fédérales.

S'il est élu député provincial ou fédéral, nous sommes d'avis que les règlements qui exigent sa démission du service public doivent comporter une disposition autorisant sa réintégration à la fin de son mandat.

La Fédération estime aussi que le fonctionnaire, sauf s'il jouit d'un congé sans solde, ne devrait pas:

(a) faire campagne au nom d'un candidat lors des élections provinciales ou fédérales;

(b) prononcer des discours en public ou exprimer par écrit ses vues en faveur d'un parti politique provincial ou fédéral.

(*Traduction*)

Je voudrais d'abord donner lecture du mémoire supplémentaire sur le bill C-170.

Les membres du Comité savent sans doute que la Fédération du service civil, ses associations affiliées et l'Association du service civil du Canada ont convenu durant ces derniers mois de se fusionner pour former une nouvelle association appelée l'Alliance de la fonction publique du Canada. A la suite de cette fusion, les deux associations en cause ont convenu d'aplanir leurs divergences de vues concernant le bill C-170. Le présent mémoire donne la nouvelle ligne de conduite adoptée par les deux associations relativement aux articles du bill à l'égard desquels elles avaient exprimé antérieurement certaines divergences d'opinion.

Article 11—L'Alliance de la fonction publique est d'avis que la consultation avec le gouvernement relativement à la nomination du président et du vice-président de la Commission, du président ou des membres du tribunal d'arbitrage ou des arbitres devrait être officieuse et ne pas être prévue par une disposition de la loi. Nous ne croyons pas que le gouvernement nommerait des personnes à ces postes sans consultation préalable et nous croyons qu'il est préférable que la consultation soit officieuse plutôt qu'officielle.

Article 11 (c)—L'Alliance est d'accord avec les dispositions du bill selon lesquelles le président est nommé pour une plus longue période que les membres de la Commission. Elle est également d'avis que le président, le vice-président et les membres de la Commission puissent être démis de leur charge sans qu'une adresse du Sénat et de la Chambre des communes ne soit nécessaire, étant donné qu'il pourrait arriver que dans certaines circonstances nous demandions confidentiellement au gouverneur en conseil de démettre un membre de la Commission en raison de son incapacité d'exercer ses fonctions. Il pourrait être absolument impossible de démettre un membre de la Commission que pour cause et après consultation avec la partie intéressée.

Article 19 (1) (d)—Dans son mémoire au comité parlementaire, l'Association du service civil du Canada préconisait que cet article soit modifié de manière qu'une décision de la Commission des relations du travail dans la fonction publique puisse être portée en appel devant le Conseil canadien des relations ouvrières. L'Association est maintenant disposée à se ranger de l'avis de l'Alliance, selon laquelle la Commission des relations du travail dans la fonction publique devrait être l'autorité compétente en ce qui concerne l'établissement des règlements régissant ses pouvoirs et ses devoirs.

Article 19 (2)—L'Alliance de la fonction publique n'est pas d'avis que des appels devraient être présentés au Cabinet, et l'Association du service civil soutient maintenant cette opinion. L'Alliance est d'avis qu'il incombe à la Commission des relations du travail de réévaluer ses propres décisions. Un

appel d'une décision qui dépasse la compétence de la Commission devrait être interjeté devant les tribunaux.

Article 23—L'Alliance est d'accord avec le texte de cet article de la loi, sous réserve de l'adjonction du mot «immédiate» après le mot «décision».

Article 28—L'Alliance est d'accord avec le texte actuel de cet article du bill.

Article 35 (1) (d)—L'Alliance est d'accord avec le texte actuel de cet article du bill.

Articles 36 (1) et 37—L'Alliance est d'accord avec l'attitude de l'Association du service civil relativement à cet article. Nous croyons qu'il est opportun que l'agent négociateur spécifie la méthode de règlement d'un différend lorsque les négociations ont atteint une impasse et non avant.

Article 44—L'Alliance est d'accord avec le texte actuel de cet article du bill.

Articles 45 et 47—L'Alliance est d'accord avec l'Association pour demander de plus amples explications sur ces deux articles.

Articles 51 (b) (iii)—L'Alliance accepte la proposition visant l'établissement d'un bureau de conciliation ou la prise en charge de la conciliation par le président. Nous croyons qu'on devrait donner suite immédiatement à une demande visant l'établissement d'un bureau de conciliation et exiger que le bureau soit établi par la Commission pourrait retarder la procédure.

Article 71 (2)—L'Alliance a examiné le principe des rapports minoritaires ou majoritaires et elle est d'avis que les décisions doivent être rendues par la Commission ou le tribunal d'arbitrage et être attestées par la signature du président. L'Association soutient maintenant cette opinion.

Article 74—L'Alliance est disposée à accepter le délai de 90 jours prévu pour la mise en œuvre des décisions, à condition qu'il ne fasse pas obstacle à l'adoption d'une convention ni à la rétroactivité de la décision.

Article 75—L'Alliance appuie l'attitude de l'Association relativement à cet article, à savoir qu'il incombe à la Commission plutôt qu'au président de renvoyer une question au Tribunal d'arbitrage.

Article 78—L'Alliance est disposée à accepter la décision du président en ce qui concerne l'établissement d'un bureau de conciliation, mais elle est d'avis que l'article 25 devrait être modifié de manière que la Commission puisse examiner de nouveau, non seulement ses propres décisions, mais aussi celles du président, des membres et des fonctionnaires de la Commission.

Article 79 (1)—Nous croyons que les expressions «sûreté et sécurité» devraient être définies.

Article 80 (2) et (3)—Encore ici nous acceptons la décision du président, à condition que l'article 25 soit modifié de manière que la Commission puisse examiner de nouveau la décision du président.

Article 83—L'Alliance est d'accord avec cet article, sous réserve que la Commission ait le pouvoir d'examiner la question de nouveau.

Article 86—L'Alliance est disposée à accepter la décision du président, à condition que celle-ci puisse être examinée de nouveau par la Commission.

Article 97—L'Alliance soutient que si un arbitre peut être désigné dans une convention collective et que les deux parties peuvent désigner un membre au sein du bureau de conciliation, les parties ne devraient pas avoir de mot à dire dans le choix d'un négociateur si elles ne se prévalent pas de cette disposition. Groupes ministériels. Étant donné que l'Alliance sera composée de groupes au sein des ministères qui diffèrent à certains égards des anciennes associations ministérielles de la Fédération, les mentions des associations de ministères devraient être modifiées quelque peu. L'Alliance est d'avis que les groupes ministériels qui représentent la majorité des fonctionnaires d'un ministère devraient avoir les droits exclusifs de s'occuper des questions ministérielles qui ne sont pas prévues par une convention collective négociée par le syndicat central.

• (11.40 a.m.)

Mémoire sur le bill C-181. La Fédération du service civil du Canada et l'Association du service civil du Canada ont toutes deux fait connaître leur opinion sur le bill C-181. Il n'y a pas de divergence de vues. Chacun de ces deux organismes est d'accord avec les vues que l'autre a présentées au comité parlementaire. Par contre, en ce qui concerne certains articles du bill, les deux associations, bien qu'étant d'accord avec les vues exprimées réciproquement, ont insisté sur certains aspects ou sur certaines parties de ces articles. Afin qu'il n'y ait aucun malentendu dans l'esprit des membres du comité parlementaire sur notre unanimité d'opinion relativement à ces articles nous ferons quelques brèves observations à cet égard.

Article 6—Délégation de pouvoirs à la nomination

L'Association du service civil du Canada affirme que s'il y avait abus de la délégation de pouvoirs, la Commission du service civil devrait être tenue, dans son rapport annuel au Parlement, d'en faire mention en détail en précisant le ou les ministères en cause. La Fédération du service civil du Canada a déclaré qu'à son avis les abus possibles de la délégation de pouvoirs pourraient être évités si la Commission du service civil était tenue de vérifier au préalable ou postérieurement les nominations faites par les ministères. Chaque association appuie l'attitude prise par sa partenaire relativement à cet article.

Article 10—Nominations et normes de sélection

L'Association est d'avis que le mot «méthode» employé dans le présent article devrait faire l'objet d'une définition précise. La Fédération a également affirmé que les mots «ou selon toute autre méthode» devraient être définis beaucoup plus clairement, et elle a aussi laissé entendre que dans la mesure du possible toutes les nominations devraient être faites par voie de concours. En conséquence, l'opinion des deux associations à cet égard est unanime.

Article 11—Nominations et normes de sélection

La Fédération est d'avis que le texte de l'article 11 n'est pas suffisamment précis et elle affirme que la Commission de la fonction publique devrait être tenue de démontrer qu'il n'y a pas d'employés compétents dans la Fonction publique avant de nommer des personnes de l'extérieur. L'Association n'a fait aucune observation sur cet article dans son mémoire, mais elle est d'accord avec l'opinion exprimée par la Fédération.

Article 17—Listes d'admissibilité

L'Association s'objecte au fait que le présent article ne prévoit pas que les listes d'admissibilité doivent être publiées dans la Gazette du Canada. La Fédération est d'avis que ces listes doivent être valides pendant au moins une année, tout en convenant que la durée maximum de la prolongation des listes d'admissibilité pourrait être déterminée par la Commission du service civil. Chaque association appuie l'opinion de l'autre.

Article 21—Appels

La Fédération s'objecte au fait que le présent article ne prévoit pas que les appelants ont le droit d'être représentés par leurs associations professionnelles. L'Association ne fait pas mention de cet article dans son mémoire au comité parlementaire, mais elle est d'accord avec l'objection exprimée par la Fédération.

Article 26—Démissions

L'Association souligne que le présent article, ainsi que le prévoyait l'article correspondant de l'ancienne Loi sur le service civil, ne prévoit pas que les sous-chefs accuseront réception par écrit des avis de démission donnés par écrit par les fonctionnaires. Elle est d'avis que l'article devrait renfermer une disposition de ce genre. Elle a également proposé que l'accusé de réception donné par écrit par le sous-chef devrait préciser que la démission entrerait en vigueur à la date mentionnée par le fonctionnaire dans son avis de démission. La Fédération est pleinement d'accord avec les vues de l'Association.

Article 27—Abandon du poste

L'Association souligne que le présent article ne prévoit pas les circonstances spéciales qui pourraient amener un fonctionnaire à quitter involontairement son emploi pendant une semaine ou plus, comme ce serait le cas par exemple d'un fonctionnaire qui subirait un grave accident alors qu'il serait en congé dans une ville éloignée ou une partie éloignée du pays. La Fédération est d'accord avec l'Association pour soutenir que le présent article devrait prévoir pareilles circonstances.

Article 28—Stage

L'Association souligne que la Loi actuelle sur le service civil établit à une année la période maximum du stage d'un fonctionnaire et elle préconise que le paragraphe (1) du présent article renferme une disposition semblable. La Fédération soutient également cette opinion.

L'Association souligne que le paragraphe (3) du présent article ne prévoit pas, ainsi que le prévoit la Loi actuelle sur le service civil, que les sous-chefs précisent les raisons motivant leur décision de renvoyer les fonctionnaires pour cause durant la période de stage, et elle recommande que cette disposition soit prévue par le présent bill. La Fédération est également de cet avis. Elle ne croit pas que les raisons doivent être précisées dans la loi, mais plutôt dans les règlements édictés en vertu de la loi.

Article 29—Mise en disponibilité

L'Association recommande qu'il soit précisé dans le présent article qu'en ce qui concerne la mise en disponibilité et le rengagement des fonctionnaires, c'est le dernier fonctionnaire mis en disponibilité qui doit être le premier à être rengagé. La Fédération soutient également cette opinion.

La Fédération du Service civil en considérant cet article et aussi l'article 37, propose d'adopter l'ordre suivant de priorité en ce qui concerne la réintégration: (1) les personnes en congé, (2) les personnes en chômage, (3) les adjoints ministériels employés auparavant dans le Service public, (4) les adjoints ministériels non employés auparavant dans le Service public. L'Association du Service civil du Canada accepte ce point de vue.

Article 31—Sujet: Incompétence et incapacité

L'Association du Service civil du Canada propose que l'incompétence devrait être susceptible de définition et ainsi définie dans la loi. L'Association du Service civil du Canada signale également que la disposition d'appel telle que proposée au paragraphe 3 de cet article est peu satisfaisante, en ce sens qu'elle ne prévoit aucune disposition pour que les appelants soient représentés par leurs associations de personnel et propose la modification de ce paragraphe pour fournir aux employés le droit de se faire représenter s'ils le désirent. La Fédération du Service civil accepte les propositions de l'Association du Service civil du Canada et, de plus, considère que toute mesure qui pourrait conférer aux Sous-ministres le droit de recommander le renvoi pour incompétence ou incapacité prétendue devrait être soumise à la procédure de grief comme il est prévu dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Article 32—Sujet: Sectarisme politique

La Fédération du Service civil et l'Association du Service civil du Canada ont toutes les deux exprimé leurs opinions sur le sujet. Les deux sont d'avis que les fonctionnaires jouissent de la même liberté que les autres citoyens de s'intéresser d'une façon normale aux affaires politiques de leur patrie et d'appuyer à leur choix un parti ou des candidats, sauf que dans l'exercice de leurs fonctions ils doivent s'abstenir de parler ou de discuter ouvertement en faveur d'un candidat provincial ou fédéral particulier ou d'un parti politique provincial ou fédéral en particulier.

BILL C-182

Introduction

Bien que la Fédération du Service civil n'ait pas encore fait d'observation particulière au Comité parlementaire sur le bill C-182, l'Association du Service civil du Canada a exprimé quelque inquiétude au sujet de l'article 7, surtout des paragraphes (d) à (i), qui confèrent au Conseil du Trésor l'autorisation de déterminer la paie et les conditions d'emploi, en particulier dans la période transitoire qui précède le vrai commencement d'entente collective. L'Association du Service civil du Canada propose que l'autorisation accordée au Conseil du Trésor de déterminer la paie et les conditions d'emploi pendant la période transitoire soit limitée par les dispositions transitionnelles qui maintiendraient inchangées les conditions actuelles tant qu'une entente collective sous une convention collective n'en déciderait pas autrement. La Fédération du Service civil accepte l'opinion que l'Association du Service civil du Canada a exprimée à ce sujet. La Fédération du Service civil s'inquiète aussi que l'article 7 prévoie précisément la détermination de la paie et des conditions d'emploi dans les paragraphes (d) à (i) inclusivement «mais nonobstant quelque autre disposition contenue dans tout édit». La Fédération du Service civil est d'avis que de tels pouvoirs de détermination devraient être soumis aux dispositions de l'entente collective, comme il est exprimé dans la loi sur les relations de travail dans la fonction publique. C'est pourquoi la Fédération du Service civil propose qu'on insère au paragraphe 1 de l'article 7 après les mots «contenue dans tout édit», les mots «sauf celle qui est contenue dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique». La Fédération du Service civil croit très important que la Loi sur l'administration financière ne contienne pas de disposition qui pourrait

entrer en conflit avec celles qui sont contenues dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. L'Association du Service civil du Canada accepte les vues de la Fédération du Service civil à ce sujet.

L'Association du Service civil du Canada a aussi exprimé son inquiétude au sujet de l'absence de droit de rappel, surtout relativement au paragraphe 8 de l'article 7, qui détermine que tout ordre provenant du gouverneur en conseil est une preuve conclusive des questions affirmées en relation avec la suspension ou la destitution de personnes dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou d'états alliés. La Fédération du Service civil souscrit à l'inquiétude exprimée par l'Association du Service civil du Canada à ce propos et suggère que le paragraphe 8 de l'article 7 soit modifié de sorte qu'après les mots «Canada ou tout état allié ou associé au Canada» on insère les suivants «sauf que tout employé peut, personnellement, ou par le représentant qu'il aura désigné, en appeler au gouverneur en conseil pour reviser sa destitution». Ceci exige seulement qu'à la requête d'une personne visée par cet article, le gouverneur en conseil doive reviser ses propres décisions. Cela semble à la Fédération du Service civil et à l'Association du Service civil du Canada à la fois comme rien de plus qu'un droit qui est déjà garanti par mandement à tout citoyen soumis à notre loi commune.

• (11.50 a.m.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, M. Edwards. Comme les membres s'en rendront compte, ma tâche sera un peu facilitée parce que ces deux grandes organisations, la Fédération du Service civil du Canada et l'Association du Service civil du Canada acceptent maintenant toutes les deux les modifications qui ont été présentées ce matin.

Dans le but unique de renseigner le comité, j'allais demander à M. Edwards combien de membres l'Alliance de la fonction publique du Canada représente maintenant.

M. EDWARDS: Elle représente environ 112,000 membres.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Cent douze mille membres. Nous aurons l'occasion de vous entendre plus tard lorsque vous vous présenterez devant nous pour l'interrogatoire. Merci beaucoup, M. Edwards.

M. KNOWLES: Les questions sont-elles hors de propos actuellement?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le prochain mémoire sera celui du Syndicat canadien de la fonction publique, présenté par M. Dowell, directeur d'enseignement. Chacun a-t-il un exemplaire du mémoire?

M. J. P. Dowell, Directeur de l'enseignement: Le mémoire du Syndicat canadien de la fonction publique.

M. le président et messieurs les membres du comité, permettez-moi d'exprimer le regret que le secrétaire national du Syndicat canadien de la fonction publique soit empêché d'être ici présent aujourd'hui. Il est retenu au lit par une sérieuse attaque de fièvre. On m'a assigné cette tâche, et sans autre préambule, je vais commencer immédiatement la lecture du mémoire. Je suppose que ces messieurs ici présents aiment à manger en temps, alors je vais essayer de lire le plus rapidement possible.

(*Texte*)

Monsieur le Président, honorables Membres du Comité,

Le Syndicat canadien de la fonction publique, auteur de ce mémoire, vous remercie de l'occasion que vous lui offrez d'exprimer ses opinions sur le Bill C-170 portant sur les relations entre employeurs et employés dans la fonction publique du Canada.

Depuis sa conception, le SCFP a toujours encouragé le concept de la négociation collective pour les fonctionnaires. Le présent mémoire ne constitue donc qu'une confirmation des opinions exprimées par notre syndicat chaque fois que l'occasion s'en est présentée.

Nous reconnaissons que votre Comité ne constitue pas un forum pour la dissémination de notre politique syndicale; c'est pourquoi nous veillerons à nous en tenir aux questions incluses dans le mandat de ce Comité, notamment à l'étude du Bill C-170.

A titre d'introduction, permettez-nous de vous donner une idée de la structure et du fonctionnement de notre organisme.

Le Syndicat canadien de la fonction publique, affilié au Congrès du travail du Canada, est exclusivement voué à la protection des droits et à l'emélioration des conditions de travail des employés canadiens des services publics. Le SCFP est le plus grand syndicat canadien et compte plus de 100,000 adhérents dans 700 sections locales à travers les dix (10) provinces. Nos adhérents travaillent dans les hôpitaux, hospices, entreprises d'utilité publique, commissions scolaires, gouvernements provinciaux, municipalités, y inclus les commissions et comités locaux de celles-ci, sociétés de la Couronne, services sociaux, prisons et autres institutions pénitentiaires, bibliothèques, universités, ainsi que dans de nombreuses autres institutions relevant de la juridiction ouvrière provinciale et fédérale.

Notre syndicat a l'avantage d'une longue expérience des relations entre employeurs et employés dans la fonction publique, ce qui lui a donné la possibilité, au cours de son expérience de tous les jours, de se rendre compte des qualités et des défauts des lois ouvrières et autre législation connexe du Canada. Les objectifs fondamentaux du syndicat, aux termes de sa Constitution, sont les suivants:

(a) La syndicalisation des travailleurs d'une façon générale et en particulier de tous les travailleurs de la fonction publique au Canada.
(b) L'amélioration des conditions sociales, économiques et générales des employés de la fonction publique.
(c) La défense et l'expansion des droits et des libertés civiles des employés de la fonction publique et la protection du syndicalisme démocratique libre contre les attaques ou l'infiltration des communistes, des fascistes ou d'autres influences subversives.
(d) L'amélioration des salaires, des conditions et des heures de travail, de la sécurité de l'emploi et d'autres conditions concernant les employés de la fonction publique.
(e) Stimuler l'efficacité des services publics en général.

(Article 2, Section 1)

La Section 2 de ce même article stipule en outre que le syndicat doit atteindre ses buts par les moyens suivants:

(a) En établissant des relations de collaboration entre les employeurs et leurs employés.
(b) En demandant une législation appropriée.

Pour toutes ces raisons, nous sommes engagés de par notre Constitution de soumettre nos observations au Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeurs et employés dans la fonction publique du Canada.

Le Canada est en train de subir une transformation progressive, ce qui a entraîné, au cours de ces dernières années, des changements dans son administration publique.

Ceux-ci reflètent autant dans les aspects psychologiques que dans les domaines juridiques de notre administration publique.

En assumant des responsabilités de plus en plus importantes et variées, dans les domaines économique et social, le gouvernement fédéral joue de plus en plus le rôle d'un employeur vis-à-vis de ses employés. Il est d'ailleurs devenu le plus gros employeur du Canada et les catégories d'occupations, de métiers et de professions à son service sont presque illimitées. C'est pourquoi l'effet de l'établissement d'un système de négociations collectives, quel qu'il soit, aura une portée énorme sur les relations entre employeurs et employés, non seulement dans le secteur public de l'économie, mais aussi dans son secteur privé ainsi que sur la législation des relations du travail.

Il est erroné de supposer que le service public soit hermétiquement séparé du reste de la main-d'œuvre nationale. Il en constitue au contraire une partie importante et intégrale.

Traditionnellement, toute législation ouvrière est basée sur le concept qu'un système de négociations collectives discipliné et ordonné est non seulement d'un intérêt public primordial, mais qu'il profite autant à l'employeur qu'à l'employé, et que la loi des relations ouvrières est le meilleur véhicule pour le développement d'un tel système.

S'il est vrai que ces dispositions sont avantageuses pour l'employeur ou l'employé ordinaire, pourquoi ne le seraient-elles pas autant pour les employés régis par la Loi sur le service public?

Le Comité d'experts de l'Organisation internationale du travail concernant les conditions de travail et de service des employés du service public remarqua, au cours de la séance tenue à Genève en novembre et décembre 1963, que «le rapprochement entre les lois ouvrières et les lois d'administration publique était plus prononcé dans certains pays que dans d'autres». Nous n'avons cependant pas l'intention de nous approfondir, dans ce mémoire, sur les causes parfois complexes de ces changements, sur les différentes formes sous lesquelles elle se sont manifestées, ni sur leurs effets quant à l'attitude de l'état à l'égard de ses employés.

Etant donné nos remarques précédentes, nous nous contenterons d'exprimer nos regrets du fait que le gouvernement du Canada ait négligé de modifier, de réviser et d'amplifier suffisamment la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, pour qu'elle régisse en même temps la fonction publique fédérale, au lieu de créer un système séparé à l'aide de la loi projetée ici. Puisque de toute façon cette loi avait déjà un besoin urgent de révision approfondie, nos législateurs auraient pu en profiter pour moderniser notre législation ouvrière de base régissant surtout le secteur industriel de notre économie, tout en étendant sa juridiction afin d'y inclure «mutatis mutandis» les relations entre employeurs et employés de la fonction publique du Canada.

Au lieu de cela, nous nous trouvons en face d'un projet de loi s'inspirant de la vieillotte et désuète Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les relations du travail, qu'il affublera d'une superstructure bourrée du préjugés démodés voulant que les relations entre employeurs et employés diffèrent selon qu'il s'agisse de la fonction publique ou de l'industrie privée. Nombre de syndicalistes responsables s'inquiètent de la teneur générale de la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique, bourrée qu'elle est d'un mélange insolite de considérations générales et de chinoiseries juridiques qui feront la joie de certains avocats.

• (midi)

Quoiqu'il en soit, et en nous consolant qu'après tout la législation actuelle pourra être modifiée petit à petit, il faudra bien qu'en attendant nous fassions aussi bon ménage que possible avec le Bill C-170, une fois amendé par votre Comité.

Les commentaires qui suivent sont présentés de bonne foi, dans le but d'apporter certaines améliorations à la loi en question et de la libérer de ses défauts majeurs. C'est à cette fin que nous soumettons respectueusement le présent mémoire.

La loi, telle que projetée, est longue, bourrée de détails, complexe et difficile à comprendre. Il est cependant clair pour tous ceux qui, comme nous, connaissent la législation ouvrière du Canada, que la loi projetée suit de près l'orientation de nos autres lois ouvrières en vigueur actuellement.

La nouvelle loi traite des mêmes questions que les lois ouvrières régissant les employés du secteur privé; il est vrai qu'elle traite également de certaines questions traditionnelles qui, elles, se réfèrent spécifiquement de la fonction publique.

Avant de nous occuper des articles individuels du Bill C-170, permettez-nous une observation générale. Il ne fait pas de doute que c'est le président de la Commission des relations du travail dans la Fonction publique qui constitue le pivot de la législation projetée.

Il aura à faire face aux devoirs et lourdes responsabilités qui incombent normalement au président d'un conseil des relations ouvrières; mais ce n'est pas tout: c'est encore sur ses épaules que reposeront les fonctions normalement remplies par le Ministre du travail dans le cas des relations industrielles du secteur privé. La tendance de lui accorder des pouvoirs exagérés est d'ailleurs évidente à travers tout le Bill. Nous recommandons que toutes les dispositions de la loi concernant des décisions unilatérales de la part du président soient amendées de façon à tranférer l'autorité à tout le consil, ceci à l'exception de certaines questions de nature purement administrative ou routinière et de certaines questions exigeant une rapide solution pratique, telles que la nomination des membres de bureaux de conciliation, etc. qui, elles, pourraient demeurer du ressort unique du président.

Le Bill C-170 est extrêmement restrictif quant aux droits de l'employeur et de l'employé de mener à bien leurs propres relations de négociations collectives. C'est ainsi qu'il élimine en entier le domaine de la négociation collective des conditions d'emploi et qu'il limite les domaines permettant les négociations collectives.

L'Article 7 (Droits de l'employeur) est trop restrictif. A notre avis, cet article devrait subir des amendments afin de démontrer bien clairement l'intention de la loi, dont le but n'est certainement pas de donner au Conseil du Trésor des pouvoirs unilatéraux pour la détermination des conditions d'emploi, sans référence aux obligations qui lui incombent, en tant qu'employeur, aux termes de la législation régissant les négociations collectives.

D'une façon générale, les interdictions contenues dans *l'Article 8* sont relativement étendues, mais ce qui nous concerne en particulier sont les mots «*ou dont l'emploi en cette qualité est proposé*» (Article 8, paragraphe 2). Une telle disposition risque d'être invoquée comme excuse dans certains cas d'intimidation ou de discrimination à l'égard d'employés syndiqués.

L'Article 11(1) semble impliquer la consultation d'associations d'employés avant la nomination de ceux des membres de la commission «représentant les intérêts des employés (employeurs)». Dans ce cas, le paragraphe 3 n'est cependant pas suffisamment spécifique et nous recommandons un amendement approprié à l'effet qu'une consultation ait lieu avec l'employeur et l'association des employés avant la nomination des membres à la Commission.

Dans notre opinion, la période de dix (10) ans pour laquelle le président et le vice-président sont nommés en vertu de *l'Article 11(2)* est trop longue et devrait être réduite à un maximum de sept (7) ans. La nomination des membres de la commission ne devrait pas non plus dépasser une période de cinq (5) ans.

Les Articles 13(1), 61(1) et 91(6), traitant des conditions d'admissibilité des membres de la commission, sont exagérément restrictifs.

Article 19(1) (k) en conjonction avec *l'Article 28(2) (b)*. Les pouvoirs et les fonctions de la commission sont très étendus et il nous semble que toute intervention de la commission en ce qui concerne les relations des associations d'employés les unes avec les autres, constituerait une intrusion injustifiée. On pourrait peut-être faire valoir que le sens de l'Article 19(1) (k) est spécifique, puisqu'il spécifie «pour les objets de la présente loi», mais dans ce cas cette disposition est superflue et devrait être supprimée.

Nous alléguons que *l'Article 22(e)* ne devrait pas permettre aux membres de la commission «d'interroger toute personne à *quelque sujet que ce soit*» Ce droit devrait être strictement limité aux questions concernant les relations entre employeurs et employés dans la fonction publique.

Article 23: Les procédures d'arbitrage et d'adjudication devraient se poursuivre en attendant la décision de la question de droit ou de conséquence, à moins d'instructions différentes de la commission. Autrement dit, nous suggérons que la procédure proposée par l'Article 23 soit renversée, ceci afin d'éviter des retards exagérés dans la disposition des griefs.

Article 36: Nous nous opposons par principe à l'arbitrage de différends de nature économique et nous préférons préconiser une procédure de règlements de conflits directement comparable à celle offerte par la Loi sur les relations industrielles. Toutefois si, pour un avenir plus ou moins long, nous devons nous résigner à accepter l'idée de deux alternatives séparées et distinctes pour le règlement de différends, à savoir: l'arbitrage obligatoire ou la procédure permettant la grève, nous nous permettons de recommander respectueusement que l'association d'employés devrait pouvoir choisir la procédure au moment d'entamer les négociations avec l'employeur et non pas avant d'avoir même établi des rapports avec lui.

Article 37(2): L'obligation d'une attente de trois (3) ans avant de permettre un changement de la méthode de règlement d'un différend ne semble pas nécessaire. Il semblerait qu'il serait plus raisonable de limiter cette période simplement à la durée de la convention collective ou de la sentence arbitrale courante, ou de permettre une mise aux voix sous la direction de la commission n'importe quand sur demande de l'associaton d'employés.

Article 38(5): Il n'y a pas de raison pourquoi la commission devrait être obligée d'attendre 180 jours avant de consigner un changement concernant la méthode de règlement d'un différend. Il existera déjà bien assez de retards inévitables dans l'administration de la Loi sans que l'on y ajoute d'autres délais inutiles ne servant qu'à compliquer les procédures encore davantage.

Article 39(2) (a) (b) et (c): Notre Syndicat n'a jamais cessé d'insister pour que les employés de la Fonction publique beneficient des droits politiques. Nous soutenons que les fonctionnaires devraient jouir de tous leurs droits politiques et que ceci constitue un droit social fondamental de tout citoyen de notre pays démocratique.

A l'appui de cet argument, nous nous permettons de citer délibérément l'exemple de la Grande Bretagne, puisque c'est ses méthodes qui servent de base à la plupart de nos institutions publiques. En Grande Bretagne, l'employé de l'État jouit du droit de participer aux activités politiques nationales et locales et de joindre les rangs des partis politiques ou de leur accorder son appui financier (à l'exception de certaines restrictions dans le cas des cadres supérieurs de l'administration). Il n'existe absolument aucune interdiction aux fonctionnaires de contribuer à la caisse de n'importe quel parti politique, si les syndicats tiennent à entretenir une telle caisse politique à la suite de décisions majoritai-

res. Le Syndicat des employés des postes possède d'ailleurs une telle caisse politique destinée à contribuer au parti travailliste, etc. La même situation s'applique à tous les autres pays avancés d'Europe, y compris la Norvège, la Suède, le Danemark, l'Allemagne de l'Ouest, la France, l'Italie, la Suisse, l'Autriche et la Belgique, où les employés de l'État jouissent de la totalité des libertés civiles et des droits politiques.

C'est pourquoi nous demandons instamment et avec insistance que l'Article 39(2) soit supprimé.

Nous recommandons de le remplacer par une disposition concernant le privilège du prélèvement des cotisations pour toutes les associations d'employés accréditées.

Article 41(1): Nous suggérons que les mots «toute personne» soient remplacés par «toute association d'employés». Ceci se conformerait mieux à la nature collective et representative de la loi projetée.

Article 44(b): Par suite de notre commentaire au sujet de l'Article 28, nous suggérons que les mots «de toute autre circonstance» soient supprimés.

• (12.10 p.m.)

Article 56(2)(a): Cette disposition, sous sa forme actuelle, constitue une barrière absolue contre toute inclusion, dans les conventions collectives, de sujets qui sont actuellement régis par des lois indépendantes. Elle empêcherait également l'agent négociateur de chercher à obtenir des modifications législatives dans le but d'améliorer les conditions d'emploi. Ceci restreindrait donc dans une grande mesure la liberté des négociations collectives. A notre avis, le gouvernement devrait soumettre au parlement toutes mesures législatives ou tous amendements aux lois déjà existantes dans la mesure ou ceux-ci sont nécessaires pour donner effet à une convention collective. Nous comprenons, bien entendu, que l'action du gouvernement serait soumise à l'autorité supérieure du parlement.

Article 57(3): Si nous avons bien saisi les termes de cet article, celui-ci exige qu'une première convention collective, si elle a été conclue dans la période des 30 mois qui suivent l'obtention du droit de négociations collectives, arrivera à échéance au bout de ces mêmes 30 mois, ni plus tôt ni plus tard; il nous semble que ce délai est déraisonnable.

L'Article 63(1)(b) prévoit que les questions non résolues soient soumises à l'arbitrage au plus tard sept (7) jours *après la conclusion* d'une convention collective. Nous recommandons que cet alinéa soit supprimé, car l'arbitrage ne devait jamais être accordé après la signature d'une convention collective, à moins que la convention stipule expressément que de telles questions soient référées à l'arbitrage. L'adendement recommandé empêchera les malentendus ou peut-être même la mauvaise foi de la part de l'une ou l'autre des parties, qui pourrait prétendre abandonner une demande au cours des négociations, sans pour cela consentir à la retirer expressément, pour revenir ensuite à l'attaque après la signature de la convention, en demandant l'arbitrage sur des questions que l'on avait déjà cru abandonnées.

L'Article 70(3) et (4) est trop restrictif. Quoique l'arbitrage dans ce sens remplace les négociations collectives, nous sommes d'avis que la décision arbitrale peut statuer sur toute condition d'emploi pouvant être référée à un bureau de conciliation si l'association d'employés en décidait en vertu de cette loi.

Nous recommandons de supprimer la disposition du paragraphe 4 de l'Article 70, empêchant le conseil d'arbitrage de publier les modifs ou données documentaires à titre de renseignement concernant la décision arbitrale. Une

telle disposition est injuste envers les parties et encourage des méthodes trop autocratiques de la part des tribunaux d'arbitrage. De plus, elle prive les parties de la possibilité d'étudier la décision du point de vue technique ou éducatif.

Article 71(1): Nous recommandons que les mots «aucun rapport ni observation portant sur la décision ne doit être fait ni communiqué par quelque autre membre» soient supprimés. En effet, une décision du tribunal perdrait beaucoup de sa valeur si la loi interdisait aux membres de ce tribunal de présenter des rapports minoritaires ou de faire des commentaires.

Article 74: Le délai d'application de la décision ne devrait pas dépasser les 90 jours à moins d'une demande de la part des deux parties.

Article 75: Nous nous permettons de proposer la suppression des mots «il lui semble que» car ceci donnerait au président des pouvoirs sans précédent de changer d'avis ou de reviser la décision d'arbitrage de sa propre initiative exclusive. Une telle autorité ne devrait à notre avis être accordée qu'à la commission entière.

Article 79(5): Ce paragraphe stipule que l'agent négociateur doit notifier tous les employés de l'unité de négociation qui sont considérés comme «employés désignés». Nous proposons un amendement de détail: c'est la commission (ou l'employeur) qui devrait notifier ces employés, car tous les employés de l'unité ne sont pas nécessairement membres de l'association désignée comme agent négociateur.

Article 83 en conjonction avec l'Article 86(4): Nous tenons à exprimer notre objection à cet article. Cet article implique que c'est au président de la commission de délimiter les sujets de différend tombant sous les attributions du bureau de conciliation. Il n'est toutefois pas clair de quelle façon et où le président doit se procurer les renseignements concernant les sujets du différend. L'Article 53 n'exige pas que le demandeur en conciliation spécifie le sujet du différend ou les propositions des parties. Et même si une telle chose était exigée, certains des sujets pourraient être résolus par l'action du conciliateur. Il se pourrait d'autre part que le président obtienne ces renseignements en vertu de l'application de l'Article 77 ou à la suite de sa consultation avec les parties en vertu de l'Article 78. De toute façon, il semblerait que l'obligation d'avoir à définir la délimitation des attributions constituerait une fonction dangereuse et inutile pour le président, dans le cas qui nous préoccupe. Nous recommandons que les parties elle-mêmes définissent la délimitation du sujet et les propositions et que les fonctions du président se limitent à se prononcer sur la question si les sujets en question peuvent faire parti des négociations collectives, en conformité avec les limitations de la loi. L'autorité du président de modifier, élargir ou supprimer certains des sujets du différend deviendrait inutile si le bureau de conciliation avait le droit de décider des limites de son propre mandat, en se basant sur les exposée des parties, compte tenu seulement des restrictions contenues dans la loi.

Les Articles 90, 91 et 94(2) traitent du droit de l'employé de présenter lui-même ses propres griefs et de les référer à l'arbitrage. Nous tenons à signaler que dans les relations collectives entre employeur et employé ce droit est normalement réservé à l'agent négociateur aux termes de la convention collective. D'autre part, nous voyons aucune objection à ce qu'un employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation demande l'aide de n'importe quelle association d'employés pour s'occuper de son grief et plaider sa cause. (Article 90, paragraphe 3).

Article 94(2)(b) semblerait accorder à l'employeur un droit de veto contre l'établissement d'un conseil d'arbitrage. C'est l'arbitre en chef qui devrait avoir l'autorité de désigner le conseil, lorsqu'il se trouve en face d'un grief qui lui a été présenté dans les règles.

L'Article 97(2) rend la personne qui fait valoir un grief responsable des dépens de l'arbitrage. Il est pourtant un fait reconnu et une procédure bien établie en relations du travail, que c'est l'employeur et l'agent négociateur qui doivent assumer la responsabilité de tels dépens. C'est pourquoi ce paragraphe de l'Article 97 devrait être abandonné en conséquence.

Article 99(1)(j): Cet article accorde à la commission l'autorité de renvoyer des questions aux fins d'un nouvel examen par un arbitre différent. Autrement dit, l'employeur dispose d'une seconde chance d'obtenir une décision sur le grief et la commission agit, en fait, en tant qu'agent de l'employeur. Cet alinéa devrait être supprimé.

Et, en dernier lieu, nous tenons à mettre en question certaines définitions faisant partie de l'Article 2 du Bill. Le concept actuel du personnel de gestion et des exclusions peut prêter à une interprétation très large et nous sommes d'avis qu'il devrait se limiter uniquement aux employés préposés directement au développement des programmes gouvernementaux de la main-d'œuvre et des finances.

Nous recommandons également l'amendement de l'alinéa 2(m-V). Les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire devraient également être considérées comme «personnes employées dans la fonction publique» au sens de ladite loi et devraient être également admissibles à appartenir à une unité négociatrice, d'autant plus si elles ont été en service continu.

Article 2(t)(ii): Étant donné notre recommandation en ce qui concerne les articles 90 et 91, la définition de «partie» devrait être amendée pour avoir la teneur suivante: «l'employeur et l'employé ou son association».

Pour finir, une remarque spéciale concernant les unités de négociation. A l'encontre du rapport de la Commission préparatoire, le Bill C-170 ne prévoit pas un nombre défini d'unités de négociation. Nous remarquons cependant que l'Article 2(r) du Bill réfère à cinq catégories professionnelles. D'un côté, nous sommes d'avis que les 66 catégories suggérées par la Commission préparatoire sont quelque peu excessives et risquent de donner naissance à une multitude d'agents de négociation; par contre, si les accréditations établies par la Commission des relations du travail dans la fonction publique se limitaient à cinq (5) catégories, ces dernières ne seraient peut-être pas en nombre suffisant pour posséder la communauté d'intérêts et d'identité si nécessaire à tout groupe constitué dans le but de procéder à des négociations collectives. C'est pourquoi nous recommandons que les pouvoirs de la commission demeurent tels qu'ils sont établis à présent, mais qu'il soit entendu que la Commission prenne ces faits en considération lorsqu'il s'agira de définir des unités de négociation appropriées.

En guise de conclusion, nous nous permettons de paraphraser ce que nous avons déjà exprimé au début de ce mémoire: nous, les syndicalistes, contestons la validité du concept voulant que le gouvernement soit sacro-saint à un tel point, que l'on craindrait de compromettre une espèce de souveraineté spéciale si on lui permettait de procéder à des négociations collectives avec une association composée de ses propres employés.

Nous soutenons qu'il y a avantage, tant pour le gouvernement que pour les employeurs, de reconnaître des associatons d'employés et de négocier avec elles. Les négociations collectives avec les associations d'employés ne diminuent en rien l'autorité du gouvernement, elles lui assurent au contraire la loyauté et le support de ses mployés.

Nous souhaitons à cette nouvelle loi un épanouissement rapide et vigoureux; elle est en effet destinée à régir les négociations collectives au sein de la fonction publique et aura par conséquent une portée énorme sur la moral, la norme et l'efficacité de notre service civil et partant sur le progrès économique et social de notre pays.

Au nom de notre président, M. S. A. Little, je soumets le mémoire précédent, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, M. Dowell.

M. BELL (*Carleton*): M. le président, avant d'écouter le prochain mémoire, je me demande si nous pourrions poser à M. Dowell la même question que vous avez demandé à M. Edwards, à savoir, combien d'employés de la Couronne du droit du Canada sont membres du Syndicat canadien de la fonction publique.

M. DOWELL: Je ne connais pas le chiffre exact, M. le président, mais nous parlons d'employés; nous avons les hôpitaux pour maladies mentales de la Saskatchewan.

M. BELL (*Carleton*): Les employés de la Couronne du droit du Canada qui n'ont pas été renvoyés.

M. DOWELL: Nous n'en avons pas. Nous avons des corporations provinciales et celles de la Couronne.

M. CHATTERTON: Existe-t-il une affiliation quelconque entre votre organisation et l'Alliance ou la Fédération antérieure du Service civil?

M. DOWELL: Absolument aucune.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, dans le cours du mois d'août, j'ai reçu une lettre de M. Durocher au nom de l'exécutif de la Fédération du Service civil de la région de Montréal, dans laquelle il voulait que le comité reconnaisse aux conseils régionaux le droit de négocier les questions régionales comme les heures de travail, la langue, le stationnement des voitures, les cafétérias, etc. C'est une lettre en français et on m'a demandé de l'inclure dans le dossier si quelqu'un veut le proposer.

D'accord.

Maintenant, nous entendrons cet après-midi le représentant du Congrès du Travail du Canada, M. Andras, qui fera la lecture de ce mémoire. C'est le seul point pour cet après-midi. Nous siégerons après les ordres du jour.

M. KNOWLES: Puis-je faire remarquer que nous pourrons avoir quelque difficulté, aujourd'hui. Le débat de la Chambre ne sera peut-être pas long, et lorsque nous attaquerons la question de l'assurance médicale, qui sait ce qui peut arriver.

M. WALKER: En d'autres termes, M. Knowles ne veut pas être ici lorsqu'on discutera l'assurance médicale à la Chambre.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci, messieurs. Nous aimerions à la poser, cette question, mais nous espérons être ici, car il est très difficile de questionner ces gens.

M. KNOWLES: Voulez-vous essayer de faire nommer M. Jim Walker au Sénat, avant cet après-midi?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, il n'y a pas de place pour lui.

M. KNOWLES: Pas de place pour lui?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci, messieurs. Nous nous ajournerons jusqu'après les ordres du jour.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

• (3.40 p.m.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance est ouverte, messieurs. Avant de commencer les délibérations, j'aimerais avoir une motion pour approuver les délibérations de ce matin qui ont été tenues en l'absence de MM. les Sénateurs.

M. CHATTERTON: Je propose ainsi.

M. TARDIF: J'appuie la motion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Elle est proposée par M. Chatterton et appuyée par M. Tardif.

La motion est adoptée.

Cet après-midi nous commencerons avec le mémoire du Congrès du Travail du Canada. Sont à la table avec moi le président, M. Claude Jodoin et M. Andras, le directeur du département législatif et de celui des employés du gouvernement.

(*Texte*)

M. JODOIN: Monsieur le président, j'aimerais vous dire tout d'abord que nous sommes très heureux d'avoir l'occasion de présenter un mémoire de notre centrale syndicale au Comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes de la Fonction publique du Canada. Je vous demande immédiatement si vous croyez nécessaire que je lise le document, vu qu'il a été déposé il y a quelque temps. Si vous le désirez, nous le ferons.

(*Traduction*)

M. JODOIN: Monsieur le président, je veux vous offrir mes remerciements, au nom du Congrès du Canada, pour m'avoir permis de me présenter devant votre comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes relativement à la fonction publique du Canada et de vous présenter notre mémoire. Comme vous le savez, le 25 juillet 1966 nous avons fait des observations à votre comité. J'aimerais savoir si vous préférez que nous lisions le document lui-même, ou si vous le désiriez, voulez-vous le considérez officiellement comme lu; nous sommes à votre service.

Le PRÉSIDENT CONJOINT: Le but que nous nous proposions en vous faisant venir ici cet après-midi, M. Jodoin, était de vous entendre le lire, car il était entendu que vous reviendrez à une date ultérieure. Je suis certain que les membres seront contents de vous entendre exprimer vos idées, bien que, je suppose, la plupart des membres aient lu le document il y a quelque temps.

M. JODOIN: Nous allons le faire, monsieur. Mon collègue et moi, nous avons toujours collaboré dans le passé et, je suppose, si nous partageons la lecture du document, cela ne dérangera pas la procédure.

(*Texte*)

Monsieur le président, messieurs les membres du comité,

1. Le présent mémoire vous est soumis par le Congrès du Travail du Canada, principale centrale syndicale canadienne. Le Congrès du Travail du Canada compte environ 1,286,000 membres, dont un grand nombre d'employés des services publics aux échelons municipal, provincial et fédéral. A l'échelon fédéral pris isolément, il représente quelque 75,000 membres dont un certain nombre font partie d'associations qui se composent exclusivement de fonctionnaires tandis que d'autres sont membres de syndicats dont l'action s'étend tant à l'industrie privée qu'à la fonction publique.

• (5.30 p.m.)

2. Le Congrès du Travail du Canada se présente devant vous non pas tellement parce qu'il représente le service public mais parce qu'il est directe-

ment intéressé à toute mesure législative qui traite des négociations collectives. Toute loi du Parlement du Canada sur ce sujet exerce forcément une influence qui dépasse les cadres de la compétence fédérale. Nous estimons également que notre présence peut s'expliquer par d'autres raisons, ne fût-ce que parce que nous possédons une longue expérience des négociations collectives et des lois qui les régissent à l'heure actuelle au Canada. Nos observations pourront donc vous aider dans vos délibérations.

3. Votre mandat porte sur les bills C-170, C-181 et C-182. Pris en bloc, ils constitueront, une fois adoptés, le manuel des relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada. Pour la première fois, les fonctionnaires auront le droit de participer à des négociations collectives et de déterminer, de concert avec leur employeur, les conditions de travail qui leur seront applicables. (A certains égards, ce droit est amoindri, comme nous nous proposons de le démontrer plus loin.)

4. L'adoption de ces projets de loi, en particulier du bill C-170, marquera une étape dans l'histoire de la fonction publique au Canada. En un sens, on peut la comparer à l'établissement, en 1918, du régime d'avancement au mérite. Il est regrettable qu'on ait mis si longtemps à aboutir à une mesure comme le bill C-170 mais il faut se réjouir de sa présentation. C'est, en somme, une mesure progressiste et nous n'hésitons pas à le reconnaître.

5. Au fond, le but de toute mesure législative afférente aux relations ouvrières est de définir les normes qui régissent les rapports entre le salariat et le patronat. Des restrictions sont imposées aux deux parties, l'objet général étant de préserver et de protéger le droit d'association, de régulariser les relations entre les parties et de réduire au minimum l'incidence des conflits industriels. C'est un objectif qu'on semble rechercher dans le bill C-170. Cependant, sur un point capital, ce projet de loi présente un caractère exceptionnel, ce qui, à notre avis, soulève certaines questions de première importance. A tous les échelons où l'on retrouve une loi sur les relations ouvrières, cette loi s'adresse avant tout à l'employeur privé et à ses employés. Les règles sont donc définies par un gouvernement qui réglemente ainsi la conduite des autres employeurs mais non la sienne, sauf lorsqu'il en décide ainsi. Dans le cas du bill C-170, il n'existe en réalité qu'un seul employeur, Sa Majesté, du chef du Canada, représentée par le gouvernement du jour. Le projet de loi, qui entend définir les principes directeurs, est donc l'œuvre de l'employeur lui-même qui réglemente sa conduite vis-à-vis de ses employés et qui établit les critères de ses rapports avec eux.

En réalité, bien que le bill C-170 mette sur pied pour la première fois un régime de négociations collectives au sein de la fonction publique, c'est l'employeur lui-même qui détermine d'avance les modalités de ce régime. C'est pourquoi nous nous devons d'empêcher,—vous aussi, croyons-nous,—que les règles établies ne semblent favoriser l'employeur plus que les employés. En effet, si ce déséquilibre est transposé dans la loi, celle-ci substituera un simple simulacre à des négociations collectives authentiques et à de saines relations entre employeur et employés.

6. Il ne suffit pas qu'il existe un mouvement syndical libre, comme c'est le cas présentement au Canada. Pour que les syndicats ouvriers, y compris les associations d'employés de la fonction publique, puissent se mouvoir librement et établir de saines relations entre employeur et employés, il importe qu'ils jouissent d'une certaine liberté d'action et d'initiative et qu'ils aient l'occasion de mettre sur pied un régime de relations mutuellement satisfaisantes tant pour les syndicats que pour l'employeur. Si les deux parties sont forcées de se conformer à des règles rigoureuses et étroites, les rapports qui en découleront en seront gênés et il en résultera des effets secondaires malencontreux que les restrictions elles-mêmes avaient apparemment pour but d'éviter. On peut citer en exemple l'imposition de l'arbitrage obligatoire qui, par définition, écarte le droit de grève. Pourtant, tout observateur du mouvement ouvrier doit savoir que, bien que l'arbitrage obligatoire puisse prévenir ce que nous appelons communément au Canada des grèves légales, cette méthode n'a jamais réussi à empêcher des grèves non autorisées.

7. Notre première critique à l'égard du bill C-170 tient à ce qu'il comporte trop de restrictions et qu'il limite inutilement les occasions que peuvent avoir l'employeur et les employés de définir eux-mêmes leur régime de négociations collectives. Le fait que, dans ce cas-ci, l'employeur est précisément le gouvernement, auteur du projet de loi, atteste qu'il n'est pas prêt à permettre les libres échanges de vues et les concessions réciproques qui sont les éléments essentiels de tout régime de relations harmonieuses entre patrons et employés. Nous n'irons pas jusqu'à dire que le gouvernement n'est pas sincère. Nous devinons, cependant, qu'il n'a pas confiance dans la méthode des négociations collectives libres quand il s'agit de ses propres employés. Il semble douter, tout simplement, qu'il lui soit possible, à titre d'employeur, d'établir, de concert avec les associations d'employés et les syndicats, à titre d'agents de ses fonctionnaires, un régime de relations viables, sans ce qui nous paraît être une dose exagérée de réglementation.

8. Mais le gouvernement est allé encore plus loin et ici nous percevons clairement l'anomalie qui est à redouter lorsque le législateur et l'employeur sont une seule et même personne. L'examen des bills C-170, C-181 et C-182 révèle très nettement que le gouvernement a éliminé, du champ des négociations collectives, toute une gamme de conditions de travail et qu'il a même limité les sujets sur lesquels les négociations peuvent porter. On a l'impression qu'il a lui-même choisi ses cartes; nous préférons croire que, poussé par un excès de prudence, il n'a pas voulu s'imposer à lui-même les normes de conduite qu'il a fixées dans la loi pour les autres employeurs.

9. En résumé, voici quelles sont nos principales critiques à l'égard des bills C-170, C-181 et C-182:

10. (1) Ces lois, en particulier le bill C-170, sont inutilement compliquées et restrictives;

11. (2) elles élèvent des barrières arbitraires autour des négociations collectives et réduisent d'autant l'occasion qu'ont les employés de participer à la détermination de leurs propres conditions de travail;

12. (3) elles confèrent à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique des pouvoirs qui vont au-delà de ce qui est nécessaire ou souhaitable;

13. (4) les modes de règlement des différends sont inutilement compliqués et incompatibles avec la liberté d'action qui existe dans l'industrie privée et ailleurs dans la fonction publique;

14. (5) le bill C-170 supprime, ne fût-ce que provisoirement, le droit des employés à tenter de constituer des unités de négociation et de désigner des agents négociateurs de leur propre choix; d'autre part, il empiète sur le droit qu'ont les associations d'employés d'établir leurs propres systèmes de régie interne;

15. (6) les lois proposées ne prévoient pas de procédure convenable d'appel;

16. (7) le bill C-170 complète sans raison sur le droit des employés de prendre des décisions de nature politique;

17. (8) le bill C-170 ne renferme pas de disposition pour consacrer une forme de sécurité syndicale déjà acquise: le prélèvement des cotisations à la source; il n'envisage pas non plus la possibilité d'établir d'autres formes de sécurité syndicale consacrées par d'autres mesures législatives sur les relations ouvrières.

18. Nous nous proposons de revenir plus loin sur chacun de ces points pour les étudier plus en détail, notamment en ce qui a trait aux dispositions des trois projets de loi qui nous paraissent contestables.

19. A notre avis, les prescriptions du bill C-170 sont beaucoup trop complexes et restrictives. On laisse peu de latitude aux parties pour la détermination de leurs propres façons de procéder et pour la solution de leurs propres problèmes dans le cadre de la loi projetée. Du point de vue du gouvernement, c'est très commode, évidemment, puisqu'il pourra maintenir dans une large mesure la réglementation unilatérale qu'il a exercée jusqu'ici sur la fonction publique. Du point de vue des associations d'employés, cependant, de nombreuses dispositions du projet de loi gênent leur liberté d'action quand elles ne sont pas purement vexatoires. En voici des exemples:

20. (a) Les restrictions afférentes aux qualités requises des membres de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, d'un bureau de conciliation ou d'un conseil d'arbitrage—(articles 13(1), 61(1), 80(6) et 92(6);

21. (b) l'ingérence de la Commission dans les affaires internes du conseil des associations d'employés—(articles 19(1)(k) et 28(2)(b));

22. (c) la nécessité, aux fins de l'accréditation, que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique soit convaincue que les personnes qui représentent l'association des employés «ont été dûment autorisée à agir pour les membres de l'association. . .»—(article 34);

23. (d) l'obligation, pour tout candidat à l'accréditation, de choisir d'avance le mode de règlement des différends, en conformité de l'option mentionnée à l'article 2(w),—article 36(1);

24. (e) l'immuabilité des décisions prises aux termes de l'article 36(1), pour une période de trois ans, suivie d'une période d'au moins 180 jours supplémentaires, aux termes des articles 37(2) et 38(5);

25. (f) le délai précédant la conclusion d'une convention collective—(article 57(4));

26. (g) la nécessité de définir d'avance la décision souhaitée, en cas d'arbitrage—(articles 63(2)a) et 64(2));

27. (h) l'obligation imposée à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique d'édicter des règlements concernant la procédure applicables aux griefs—(article 99).

28. Dans certains cas, les dispositions que nous avons mentionnées sont tout simplement superflues et leur omission ne nuirait d'aucune façon aux négociations collectives; les parties pourraient déterminer elles-mêmes les façons de procéder. Dans d'autre cas, il s'agit incontestablement de restrictions. Ailleurs, on empiète sur la liberté qu'ont les associations d'employés de se faire représenter par des délégués de leur choix aux audiences afférentes au règlement de différends et de décider elles-mêmes comment leurs propres conseils d'associations seront constitués aux fins des négociations collective.

29. Nous sommes portés à nous demander pourquoi le gouvernement a jugé nécessaire d'imaginer des procédures aussi élaborées et aussi compliquées pour la fonction publique alors qu'une formule beaucoup plus simple, celle de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, lui avait paru satisfaisante pour les industries qui relèvent de la compétence du Parlement du Canada. La Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail n'a pas été modifiée depuis 1948, bien que plusieurs gouvernements se soient succédés depuis cette date. Sans nous prononcer sur cette dernière loi, nous sommes forcés de conclure que, si tous ces gouvernements l'ont jugée satisfaisante pour la réglementation des relations patronales-ouvrières dans des industries comme les chemins de fer, le transport aérien, la navigation, et le reste, elle aurait dû suffire également pour réglementer les rapports entre le gouvernement du Canada et les associations d'employés de la fonction publique canadienne. Signalons que, lorsque la province de la Saskatchewan a décidé d'étendre les négociations collectives à ses propres employés, elle s'est contentée d'inclure les mots «et comprend Sa Majesté du chef de la Saskatchewan», dans la définition du mot «employeur» à l'article 2(f) de la Loi sur les syndicats ouvriers. Autrement dit, les serviteurs de la Couronne dans cette province ont été placés sur le même pied que les autres employés; les rapports qui existent depuis en Saskatchewan entre le gouvernement provincial et l'Association des employés du gouvernement de la Saskatchewan attestent que c'était là une sage décision. Dans la province de Québec, où les fonctionnaires ont également le droit de participer à des négociations collectives, les dispositions, plus minutieuses qu'en Saskatchewan, sont néanmoins un modèle de concision et de simplicité si on les compare à ce qu'on nous sert dans le bill C-170.

30. Sous d'autres rapports, le bill va trop loin et présente des anomalies. Prenons, par exemple, l'article 8(3) qui porte sur l'usage des tableaux d'affichage par les associations d'employés dans les locaux de l'employeur. Il nous semble extraordinaire, à nous qui représentons une centrale groupant de nombreux syndicats qui sont parties à des milliers de conventions collectives, qu'une question aussi simple, qui d'habitude compte pour bien peu de chose dans une convention collective, soit jugée assez importante pour qu'on en fasse mention dans une loi sur les négociations collectives. Les articles 36(1) et 38(4) sont d'autres dispositions auxquelles nous nous opposons. Aux termes de l'article 36, une association d'employés qui demande l'accréditation doit décider d'avance le mode de règlement des différends qu'elle préfère; cependant, absolument rien ne l'oblige à démontrer que son choix est conforme aux vœux de la majorité de ses membres. Apparemment, sa parole suffit. Aux termes de l'article 38, toutefois, la Commission ne peut autoriser un changement d'option que «si elle est convaincue que la majorité des membres de l'unité de négociation est en faveur du changement proposé . . ». Évidemment, l'article 36 suppose, à l'encontre de l'article 38, que l'association d'employés est régie par un système démocratique.

31. L'article 23, à notre avis, offre un autre exemple extrêmement important du désir exagéré de prévoir toutes les circonstances qui peuvent se présenter. Il porte sur les points de droit ou de compétence qui peuvent être soulevés à propos d'une question déférée à un tribunal d'arbitrage ou à un arbitre. L'article a du bon à première vue puisqu'il semble empêcher que les arbitres ne soient mêlés à des contestations qui ne relèvent pas de leur compétence. Mais il peut donner lieu à des retards et à des atermoiements interminables. Il vaudrait beaucoup mieux que les arbitres s'attaquent aux problèmes dont il est question ici au fur et à mesure qu'ils se présenteront. Il se peut qu'ils aient recours aux moyens qu'ils auront sous la main pour les résoudre mais cela sera conforme à leur véritable mandat, qui est de rendre une décision. Cependant, quand ils auront sous les yeux l'article 23, les arbitres y verront une invitation non déguisée à s'en remettre à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et les parties au différend y verront de leur côté des occasions de recourir à cet article pour éviter des conclusions qui autrement pourraient leur être désagréables. Nous estimons que la loi ne perdrait rien de sa valeur ni de son efficacité si l'article 23 disparaissait et nous vous engageons à en recommander la suppression. Bien que l'arbitrage des griefs à titre de mesure de dernier ressort soit obligatoire en Ontario (et ailleurs également) aux termes de la Loi sur les relations ouvrières, cette loi ne renferme pas de disposition comparable à l'article 23. Au contraire, elle renferme un article modèle sur l'arbitrage, l'article 34(2), qui prévoit que: «Lorsqu'une divergence surgit entre les parties à propos de l'interprétation, de l'application ou de l'exécution de la présente convention, *y compris la question de savoir si un litige se prête à l'arbitrage . . .*" (les italiques sont de nous). Autrement dit, l'Assemblée législative estime qu'il est tout à fait possible qu'un tribunal d'arbitrage tranche des questions qui, aux termes du bill C-170, pourraient être considérées comme relevant de l'article 23. Nous avons mentionné l'Ontario parce que c'est une province très industrialisée, où les syndicats sont solidement organisés et où l'on possède une longue expérience des relations industrielles.

• (4.00 p.m.)

32. La longue histoire des négociations collectives au Canada se caractérise par une évolution très révélatrice. Avec le temps, les sujets qui ont fait l'objet de négociations et sur lesquels ont porté les conventions collectives ont augmenté en nombre et en étendue. A un certain moment, les négociations collectives se limitaient le plus souvent aux taux de rémunération et aux heures de travail et les conventions collectives ne couvraient que quelques feuilles. Ce sont maintenant des documents volumineux qui portent sur une gamme variée de sujets, y compris non seulement les salaires et les heures de travail mais des questions comme la pension de retraite, l'assurance-vie, les régimes de santé et de bien-être, les changements technologiques et d'autres sujets devenus maintenant plus courants comme l'ancienneté, le règlement des griefs, la sécurité syndicale, et ainsi de suite. En somme, le point que nous voulons faire ressortir c'est que le domaine des négociations collectives n'a jamais été délimité ni circonscrit. Les syndicats ouvriers ont invariablement soutenu que les négociations peuvent légitimement s'étendre à toute condition de travail intéressant leurs membres. L'histoire leur donne rasion puisque les employeurs ont accepté de négocier à l'égard de questions de plus en plus nombreuses. Peu importe qu'ils l'aient fait de mauvais gré. Le rapport de la Commission Freedman

indique que les employeurs devront s'adapter à l'avenir à des élargissements encore plus considérables du champ des négociations collectives.

(*Traduction*)

Je demanderai à mon collègue, M. Andras, de bien vouloir continuer.

(*Texte*)

M. A. Andras, Directeur du Service des fonctionnaires, Congrès du travail du Canada: 33. Dans ce contexte, nous nous opposons énergiquement aux nombreuses dispositions des trois projets de loi à l'étude qui limitent la portée des négociations collectives dans la fonction publique. On a exclu de propos délibéré, du champ d'action du bill C-170, certains éléments d'importance qui influent directement sur les conditions de vie et sur la sécurité d'emploi du fonctionnaire. Nous parlons ici des articles 56 (2), 68, 70 (3) et 86 (2) et (3). Il faut mettre ces dispositions en regard des articles 28, 29 et 31 du bill C-181 et de l'article 7 du bill C-182. Pris en bloc, ils représentent un élément capital des conditions d'emploi, élément qui se trouve exclu du contexte des négociations collectives. En réalité, le gouvernement cherche à conserver son pouvoir unilatéral de décisions tout en faisant mine d'y renoncer. Le malaise évident qui règne en ce moment au sein de la fonction publique atteste que ce pouvoir unilatéral de prendre des décisions arbitraires cause du ressentiment, qu'il est une source d'inquiétude et de dissention. Si l'on veut substituer à ces décisions unilatérales un régime de négociations collectives qui permette aux employés de participer pleinement à la détermination de leurs conditions de travail, on ne devrait pas élever de barrières artificielles comme celles que comporte la mesure projetée.

34. Nous nous opposons à l'article 56 (2) parce qu'il empêche les agents négociateurs de tenter d'obtenir des modifications législatives qui aboutiraient à une amélioration des conditions de travail. Étant donné que l'employeur a le pouvoir, ou du moins l'occasion, de proposer ces changements au Parlement, nous ne voyons pas pourquoi il ne pourrait pas s'engager, dans une convention collective, à proposer une modification sur laquelle on se serait entendu à la table des négociations. Malgré tout notre respect pour la souveraineté du Parlement, nous estimons que l'article 56 ouvre à l'employeur la possibilité d'abuser de cette souveraineté dans son propre intérêt. Nous ne voyons pas pourquoi un agent de négociation accrédité ne pourrait pas proposer, par exemple, à la table des négociations, que des changements soient apportés à la Loi sur la pension du service public. Il ne s'ensuit pas que l'employeur doive nécessairement accepter ces changements et l'agent de négociation peut retirer sa demande; cependant, si l'employeur accepte, il devrait lui être possible, aux termes de ces lois, de s'engager, dans la convention collective, à y donner suite par une mesure législative. Nous avons reconnu déjà que la situation de l'employeur, aux termes du bill C-170, est en quelque sorte exclusive, mais cette exclusivité n'est pas une raison pour qu'il se dérobe à ce qui, autrement, serait un engagement contractuel légitime vis-à-vis d'un agent négociateur. Ces observations s'appliquent également à l'article 86 (2).

35. L'article 68 semble différer de l'article 56 mais aboutit effectivement aux mêmes résultats. Il impose une restriction au tribunal d'arbitrage qui rendra une décision sur les conditions d'emploi. Chaque employeur, il va sans dire, aimerait donner des directives au tribunal d'arbitrage qui juge un différend entre lui-même et ses employés. Et voilà précisément ce que fait le gouvernement en tant qu'employeur. Il fait tout son possible pour rendre la sentence arbitrale avant même que le tribunal d'arbitrage ne commence à

siéger. Les restrictions imposées à la nomination des représentants des employés aux tribunaux d'arbitrage trahissent un préjugé défavorable aux associations d'employés.

36. Les articles 70(3) et 86(3), respectivement, interdisent au tribunal d'arbitrage et au bureau de conciliation de rendre une décision arbitrale ou une recommandation, selon le cas, sur «les normes, les procédures et les façons de procéder régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés . . .». A notre avis, voilà l'élément le plus renversant du bill C-170. Cette interdiction à deux tranchants met au rancart et élimine du domaine de la négociation collective toutes ces choses qui, prises en bloc, constituent ce qu'on appelle communément la sécurité de l'emploi. Les syndicats ouvriers ont mené de dures luttes contre les employeurs non seulement pour obtenir des améliorations économiques, hausses de salaire et avantages marginaux, mais aussi pour protéger l'employé contre les décisions arbitraires de l'employeur et lui assurer ainsi la sécurité dans l'emploi. Ainsi, les négociations et les conventions collectives portent sur des sujets tels l'ancienneté régissant l'avancement, la rétrogradation, la mutation, le renvoi et le rappel, de même que sur des sauvegardes qui protègent l'employé contre le congédiement injustifié ou d'autres mesures d'ordre disciplinaire. Mais, en vertu des dispositions du bill C-170 et de celles du bill C-181, la possibilité d'intégrer ces mesures de protection a été éliminée et le gouvernement s'arroge encore une fois le droit irrécusable de traiter ses employés à sa guise dans les domaines énumérés aux articles 70(3) et 86(3).

37. Nous refusons de reconnaître que cet employeur et la Commission projetée seront infaillibles ou objectifs au point qu'il faille éliminer ces questions du champ des négociations collectives. Au contraire, notre longue expérience nous permet d'affirmer que c'est précisément là que les abus risquent le plus de se glisser. D'après un vieil adage, il faut non seulement que la justice soit faite, mais qu'elle semble être faite. Nous sommes convaincus que la justice ne sera pas faite et qu'elle ne semblera pas être faite non plus si l'on incorpore les articles 70(3) et 86(3) à la mesure législative. Nous demandons qu'on retranche ces articles du projet de loi, que les questions qui les motivent soient laissées aux négociations collectives pour qu'on incorpore des dispositions en conséquence dans la convention collective. Nous faisons toutefois une exception pour les nominations au sein de la fonction publique puisque l'on doit explicitement préserver le principe de la compétence pour éviter le retour au favoritisme. On devra ensuite apporter au bill C-181 des changements corrélatifs.

38. Nous nous inscrivons en faux contre les conditions auxquelles on assujettit la nomination des membres de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En vertu de l'alinéa (c) du paragraphe 1 de l'article 13, «une personne ne peut être nommée membre de la Commission si elle est membre d'une association d'employés qui est agent négociateur, ou si elle occupe une charge ou un emploi qui relève d'une telle association». A notre connaissance, les membres des commissions des relations ouvrières ne sont pas assujettis à de telles restrictions. Au fait, cette disposition limite la possibilité de bien représenter l'intérêt de l'employé au sein de la Commission. On semble vouloir obliger ceux qui seront éventuellement nommés à la Commission de couper tout lien avec leur association d'employés, qu'ils en soient membres ou dirigeants, ou encore, d'obtenir des représentants des employés en dehors des cadres des associations de ces derniers. Voilà une méthode qu'on ne peut que

déplorer et pour laquelle on ne trouve aucune justification. Comme nous le signalons ailleurs, cela montre que le gouvernement entend créer une Commission qui s'apparentera plus à une cour suprême qu'à un tribunal administratif. On peut aussi en déduire que le gouvernement ne mise pas, a priori, sur l'intégrité des membres et des dirigeants des associations d'employés.

39. Des restrictions semblables régissent les nominations aux tribunaux et aux conseils d'arbitrage, de même qu'aux bureaux de conciliation. Elles y sont encore moins justifiées puisqu'elles empêchent les associations d'employés de nommer des représentants de leur choix pour le règlement des différends. A cet égard aussi, la mesure proposée va à l'encontre d'une pratique bien établie. Nous vous prions de recommander des modifications en vue de remédier à cet état de choses.

• (4.10 p.m.)

40. Examinons maintenant le mandat de la Commission. Les lois ouvrières adoptées jusqu'ici par les dix provinces et le gouvernement fédéral instituent, dans chaque cas, une commission des relations ouvrières. Dans le cas de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, il s'agit du Conseil canadien des relations ouvrières. A toute fin pratique, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un organisme semblable. Les buts d'un conseil des relations ouvrières sont maintenant bien établis, en droit comme en fait. Cet organisme s'occupe surtout des demandes d'accréditation présentées par les agents négociateurs. Il étudie ces demandes, détermine si le requérant représente la majorité des employés en cause et si l'unité de négociation proposée est bien celle qui convient en l'occurrence. S'il en est convaincu, il accrédite le requérant à titre d'agent négociateur. De même, il est autorisé à rejeter des demandes ou à modifier l'unité proposée en y ajoutant ou en y éliminant des groupes d'employés. Le Conseil des relations ouvrières peut aussi retirer l'accréditation à un agent négociateur s'il est avéré que ce dernier ne représente plus la majorité des employés en cause. On peut assigner à cet organisme d'autres responsabilités. Ainsi, aux termes de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, le ministre du Travail peut charger le Conseil d'étudier des griefs portant sur le manque à négocier et d'émettre éventuellement des directives pour exiger le respect de la loi.

41. Les pouvoirs que le bill C-170 attribue à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique sont si vastes qu'on peut nourrir certains doutes sur leur nécessité ou leur à-propos. L'article 18 du bill donne à la Commission des pouvoirs dits «généraux». En vertu de l'article suivant (19), la Commission est autorisée à établir des règlements. Nous avons déjà exprimé des inquiétudes au sujet de l'article 23; l'alinéa (d) du paragraphe 1 de l'article 19 confirme ces inquiétudes. Les conséquences des alinéas (f) et (k) du même article ne sont pas aussi sans nous laisser songeurs. Nous nous sommes déjà opposés à l'alinéa (b) du paragraphe 2 de l'article 28, aux termes duquel la Commission détermine «les mesures légales et administratives nécessaires» pour la formation d'un conseil d'associations d'employés. A notre avis, il n'appartient pas à une commission de ce genre de déterminer l'à-propos des mesures qui précèdent la formation d'un conseil; cela devrait être laissé aux associations d'employés. Nous nous inscrivons en faux contre l'alinéa (d) de l'article 34 et l'alinéa (d) du paragraphe 1 de l'article 35, qui accordent à la Commission une autorité excessive et injustifiée comme on n'en relève pas dans la plupart des

lois sur les relations ouvrières. Sous le régime de l'article 60, les membres du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique seront nommés par la Commission. A notre avis, il serait plus juste que les arbitres qui représentent l'intérêt des employés soient nommés par des associations représentatives des fonctionnaires.

42. Les articles 63, 64, 65, 66, 67 et 75 accordent au président de la Commission des pouvoirs très étendus pour l'administration de l'arbitrage. Nous estimons que cela n'est pas nécessaire et que les parties à un différend pourraient fort bien convenir, sans cette intervention, des dispositions relatives à l'arbitrage. Sans compter les autres inconvénients qu'elles entraînent, les conditions énoncées dans ces articles et d'autres que nous aborderons sous peu provoqueront inévitablement des complications et retarderont le règlement des différends.

43. Lors de la création du Comité préparatoire aux négociations collectives dans la Fonction publique, le Congrès du Travail du Canada s'est opposé à ce qu'on eut donné ordre au Comité d'inclure dans son mandat le règlement des différends au moyen de l'arbitrage obligatoire. Lorsque nous avons comparu devant le Comité, nous avons protesté vivement contre l'arbitrage obligatoire comme nous l'avons fait d'ailleurs bien des fois en d'autres circonstances. Lorsque le Comité a publié son rapport (généralement connu sous le nom de rapport Heeney), nous avons de nouveau protesté contre le fait que des fonctionnaires étaient privés du droit de recourir à la grève, dont bénéficient les employés des secteurs et privés et publics de l'industrie de même que d'autres groupes de serviteurs de l'État. Qu'on ait incorporé au bill C-170 d'autres modes de règlement des différends, voilà qui semble rejoindre notre thèse. A l'heure actuelle, le projet de loi prévoit un régime d'option: les agents négociateurs, lors d'un différend avec l'employeur, pourront recourir à la grève ou à l'arbitrage. Cette forme d'arbitrage semble donc facultative et non obligatoire puisque aucune association d'employés ne sera obligée d'y recourir contre son gré. Mais les choses ne sont pas aussi simples que cela. Là encore, le gouvernement a tenu compte de son rôle d'employeur et a pipé les dés en sa faveur.

44. Réduite à sa plus simple expression, la négociation collective entre l'employeur et le syndicat est une épreuve de force qui peut être mitigée par la bonne foi, l'expérience, la maturité, l'acceptation mutuelle et le sens des responsabilités. D'une façon générale, les lois ouvrières du Canada prescrivent certaines limites à cette épreuve. Ainsi, l'employeur peut répugner à tel ou tel syndicat mais il ne peut pas s'y opposer par des méthodes que la loi considère injustes. Il peut être obligé de reconnaître un syndicat de ses employés et de négocier avec lui, mais la loi ne le contraint pas pour autant de conclure une convention collective avec ce syndicat. Il peut fermer la porte à des employés sans se soucier des inconvénients que ce geste leur cause. D'autre part, le syndicat ne peut déclencher de grève pendant la durée d'une convention collective; voilà une des plus graves restrictions imposées à la liberté d'action des syndicats. Il doit aussi se livrer à des négociations très longues et souvent fort frustrantes avant de pouvoir être en mesure de déclencher une grève. Mais, à l'intérieur de ces limites, les parties en cause sont libres de déterminer leur propre stratégie et de mettre au point le programme d'action qui semble le plus convenir aux intérêts de chacun. L'employeur n'a pas à donner préavis de son intention de fermer ses ateliers. De son côté, le syndicat n'a pas à annoncer

longtemps à l'avance—bien qu'il soit libre de le faire—qu'il aura recours à la grève ou à d'autres moyens pour régler le différend qui l'oppose à l'employeur.

45. Mais tel n'est pas le cas des façons de procéder qu'énonce le bill C-170. D'après le projet de loi, l'agent négociateur doit faire savoir, même avant l'accréditation, la procédure qu'il choisit pour le règlement des différends. Dès que ce dernier est accrédité, l'employeur est au courant de la stratégie choisie par l'association d'employés et peut donc élaborer des plans en conséquence. Mais la mesure va encore plus loin. En vertu du paragraphe 2 de l'article 37, le mode de règlement choisi reste en vigueur pendant une période de trois ans «immédiatement postérieure au jour où la première convention collective ou décision arbitrale liant l'employeur et l'agent négociateur, qui a spécifié la méthode en question, est entrée en vigueur . . . ». Ce qui est encore pis, l'agent négociateur ne peut changer de méthode à moins qu'il ne présente une demande en ce sens à la Commission, aux termes de l'article 38, et que la Commission soit convaincue que la majorité des membres de l'unité de négociation appuient cette modification. Le changement ne peut alors avoir lieu avant qu'il ne se soit écoulé au moins 180 jours depuis la réception de la demande par la Commission. En réalité, la méthode choisie ne peut être modifiée pendant au moins trois années et demie. Par conséquent, à moins que les conventions collectives ne couvrent des périodes de trois ans ou plus, le mode de règlement débordera la première convention pour s'appliquer encore à la deuxième en dépit des nouvelles circonstances et des vœux des membres des associations d'employés. Considérés en bloc, les articles 36, 37 et 38 empiètent d'une manière flagrante sur le droit démocratique qu'ont les membres des associations d'employés de décider par eux-mêmes de quelle manière et à quel moment ils choisiront tel ou tel mode de règlement lors d'un différend avec leur employeur.

46. De toute façon, cette formule d'option nous laisse songeurs. En vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, par exemple, le droit de grève est reconnu mais n'est pas obligatoire pour autant. Comme dans les autres lois provinciales de ce genre, on reconnaît implicitement le droit de recourir à d'autres moyens et les parties sont toujours libres de transformer un bureau de conciliation en un conseil d'arbitrage, voire même de recourir directement à l'arbitrage sans passer par la conciliation. Nous ne parvenons pas à comprendre pourquoi le bill C-170 ne s'inspire pas de cette ligne de conduite. Comme l'article 89 du bill permet aux parties, par consentement mutuel, de transformer un bureau de conciliation en un conseil d'arbitrage, nous ne voyons pas la nécessité de cette minutieuse formule d'option. De toute façon, il nous semble que le droit de prendre une décision sur la façon de régler un différend devrait être exercé au moment où le différend éclate ou risque d'éclater, et non pas trois années à l'avance.

47. Passons maintenant aux deux modes de règlement des différends. Nous nous inscrivons d'emblée en faux contre le fait que le projet de loi prévoit la création d'un Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. Diverses raisons motivent cette attitude. Tout d'abord, ce tribunal sera permanent. A notre avis, il vaudrait mieux se familiariser pendant quelques années avec les méthodes d'arbitrage et on serait alors en mesure de juger, à la lumière de l'expérience, si un Tribunal d'arbitrage comme celui qu'institue l'article 60 est vraiment nécessaire. Qu'on ne se méprenne pas: nous ne trouvons rien à redire à

l'institution d'arbitres ou de conseils d'arbitrage permanents. Il s'agit là d'une caractéristique courante et acceptée des négociations collectives au Canada. Mais les conseils d'arbitrage permanents qui existent ont été créés de plein gré par les parties en cause et non pas par une mesure législative. En outre, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage correspond au choix des parties. Le paragraphe 4 de l'article 60 refuse aux associations d'employés le droit de choisir leurs propres représentants. C'est le président de la Commission qui les choisit dans un groupe constitué, représentant présumément les intérêts des employés. Encore une fois, il semble que le gouvernement ait rédigé la loi pour sa propre commodité.

48. Certaines réserves s'imposent aussi quant à la nomination et le mandat des membres du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. Si nous saisissons bien le sens de l'article 60, l'une ou l'autre des parties aura beau être mécontente d'un membre du Tribunal d'arbitrage, on aura beaucoup de difficulté à relever ce dernier de ses fonctions. En outre, nous désapprouvons les attributions accordées au président de la Commission qui est autorisé, en vertu du paragraphe 4 de l'article 60, à choisir les deux autres membres qui siégeront avec le président du Tribunal d'arbitrage. Lorsque l'arbitrage est confié à un tribunal tripartite, le choix des représentants de l'employeur et de l'employé devrait revenir aux parties elles-mêmes et non pas au président. Les membres du Comité ne sont sans doute pas sans savoir que c'est l'inverse qui a cours dans l'entreprise privée: les deux représentants choisissent eux-mêmes leur président. Compte tenu des dispositions du paragraphe 8 de l'article 60, nous craignons qu'il puisse surgir des conflits d'intérêt entre les membres du Tribunal.

49. Nous ne parvenons pas à comprendre le bien-fondé des articles 63(2)(a) et 64(2). Pourquoi la partie qui présente la demande doit-elle préciser à l'avance «ses propositions quant à la décision que le Tribunal d'arbitrage doit rendre» sur le sujet du litige? Cette restriction imposée aux parties, et notamment à elle qui demande l'arbitrage, est tout à fait inutile. En outre, elle peut donner lieu à des arguties d'ordre légal sur la question de savoir si la proposition afférente à la décision du Tribunal d'arbitrage coïncide avec la prise de position adoptée auparavant par la partie. Comme l'arbitrage porte sur des questions en litige au cours des négociations, il y va sûrement de l'intérêt public que les parties soient libres de recourir à l'arbitrage pour régler des problèmes qui, par suite des confrontations, se prêtent davantage à une solution. A cette fin, les façons de procéder établies doivent être souples et non rigides. A notre avis, les dispositions des articles 63(2)(a) et 64(2) ne devraient pas se trouver dans le projet de loi.

50. Nous avons déjà parlé du paragraphe 3 de l'article 70, mais la dernière disposition qu'il comporte nous pousse à y revenir. En voici le texte: «Une décision arbitrale ne doit statuer . . . sur quelque condition d'emploi des employés qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la fin de leurs rapports de négociation». Voilà une restriction qu'on ne saurait justifier puisqu'on ne doit pas empêcher les parties d'élargir le cadre de l'arbitrage si elles en conviennent toutes deux.

51. Nous contestons aussi les attributions confiées au président de la Commission par l'article 75. Le président peut renvoyer de nouveau au Tribunal

d'arbitrage toute question qui fait l'objet d'un différend «lorsqu'il lui semble» que la décision arbitrale rendue en cette circonstance n'a pas réglé le différend. Nous avons déjà protesté contre les pouvoirs excessifs accordés à la Commission et à son président; aussi estimons-nous que l'article 75 justifie nos protestations. Si les parties sont satisfaites d'une décision arbitrale, on pourrait raisonnablement supposer que c'est la fin de l'histoire. Le président ne devrait pas être tenu de reviser chaque décision arbitrale en vue d'y déceler des failles. Fait à noter: c'est le président seul qui est autorisé à juger si la décision arbitrale a réglé ou non le différend. Aucune des parties ou différend, semble-t-il, n'a le droit de réclamer qu'on revise la décision arbitrale si elle n'en est pas satisfaite.

52. Au chapitre de la conciliation, ce sont les dispositions de l'article 79, afférentes aux «employés désignés», qui retiennent tout de suite notre attention. Nous ne parvenons pas à comprendre la nécessité d'imposer cette prescription au moment où s'amorcent les négotiations collectives. Cette formule n'est certes pas de nature à engendrer la confiance. Elle invite plutôt l'agent négociateur à se livrer à des préparatifs en vue de la grève, puisque les parties en cause doivent d'abord déterminer qui sont les «employés désignés». Les négociations collectives en seront retardées d'autant et il risque de se produire un autre délai lorsque, en cas de divergence entre les parties, la Commission sera appelée à trancher la question. Nous nous demandons aussi comment on interprétera vraisemblablement l'expression «employés désignés»; une définition très libre risque de tourner en ridicule tout le régime de conciliation et le droit de grève.

53. Nous contestons aussi le bien-fondé de l'article 83. A la lumière de notre expérience, il nous semble tout à fait inutile que le président remette au bureau de conciliation le relevé des questions en litige et qu'il soit autorisé, en plus, à modifier ces relevés quand bon lui semble. Quiconque connaît bien les rouages de la conciliation, aux divers niveaux de compétence, sait fort bien qu'un bureau de conciliation donne de meilleurs résultats s'il lui est loisible de traiter directement avec les parties pour apprendre les causes du litige et tâcher d'opérer une conciliation. On peut difficilement s'attendre qu'un bureau de conciliation fonctionne convenablement s'il est soumis aux directives occasionnelles du président et que son mandat est constamment modifié. A notre avis, l'article 83 trahit un excès de zèle de la part du gouvernement; il montre que l'État ne reconnaît pas que les personnes qui seront régies par la loi auront suffisamment de bon sens pour régler pas eux-mêmes certains problèmes. Le paragraphe 4 de l'article 86 prête le flanc aux mêmes objections.

• (4.30 p.m.)

54. En plus de prévoir l'arbitrage et la conciliation, le bill C-170 prévoit aussi un mécanisme pour les griefs et l'arbitrage des griefs qui ne peuvent être réglés par d'autres moyens. Il s'agit tout d'abord des alinéas (p) et (t) de l'article 2 et des articles 90 à 99 inclusivement. D'après les alinéas (p) et (t) de l'article 2, le terme «grief» ne s'applique qu'à «un employé» ou à «l'employeur». On n'a pas songé que les griefs peuvent être présentés par l'agent négociateur lui-même. C'est ce qui ressort du paragraphe 1 de l'article 90, qui précise «lorsqu'un employé s'estime lésé». Aucune disposition n'est prévue au cas où

l'agent de négociation jugerait que le contrat a été violé de façon qu'il se trouve lésé, que cela touche ou non tel ou tel employé. En outre, les diverses dispositions ne prévoient pas de grief collectif, soit un grief intéressant plus d'un employé. Voilà des lacunes qu'il convient de combler et nous prions votre Comité de bien vouloir faire des recommandations en ce sens.

55. Le stade final de la procédure des griefs, c'est l'arbitrage. Notre première critique vise l'expression «un employé» dans le paragraphe 1 de l'article 91, tout comme c'était le cas aux alinéas (p) et (t) de l'article 2 et à l'article 90. Cependant, il convient de formuler une critique plus grave encore; veuillez comparer le libellé de l'article 90 (a) (i) et de l'article 91 (1). D'après la première disposition, la présentation d'un grief offre peu de restrictions; mais ce n'est pas le cas pour une demande d'arbitrage aux termes de la deuxième disposition. Par conséquent, alors qu'un employé peut se plaindre de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, il ne peut, par contre, soumettre son grief à l'arbitrage à moins qu'il n'ait subi une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. Abstraction faite de ces exceptions, l'employé se heurtera sans doute à une impasse au cours de la procédure des griefs puisque, aux termes de l'article 90(1)(a)(i), l'intervention de la troisième partie ne joue pas en sa faveur. Cela ressort clairement du paragraphe 3 de l'article 95. Cette disposition signifie en somme que, pour certains genres de griefs, la décision finale doit être prise par l'employeur et par lui seul.

56. Les conséquences du paragraphe 2 de l'article 97 nous inquiètent profondément. Nous n'avons pas l'habitude de voir imputer à un particulier les frais de l'arbitrage. D'ordinaire, et à juste titre d'ailleurs, c'est l'association d'employés qui assume sa part des frais. Si l'on impute au particulier les frais de l'arbitrage, cela risque de dissuader les employés de recourir à la procédure des griefs.

57. L'article 99 nous semble superflu. On ne devrait pas avoir à édicter des règlements sur ces questions, qui pourraient bien être laissées aux parties elles-mêmes, comme c'est le cas pour les négociations collectives dans les sociétés de la Couronne et dans l'industrie privée.

58. Les diverses associations d'employés et les syndicats se sont beaucoup inquiétés du procédé décrit à l'article 26 du bill C-170. Si nous comprenons bien, l'employeur choisit unilatéralement les unités de négociation pour une période de deux ans. Les unités restent en fonction pour 28 mois et c'est seulement après cette période que les associations d'employés peuvent tenter de restructurer les unités pour mieux répondre aux besoins des membres. Cette méthode sort vraiment de l'ordinaire et elle révèle, comme tant d'autres notions du bill proposé, que le gouvernement veut assurer sa propre commodité et établir une ligne de conduite compatible avec sa décision antérieure sur le fonctionnement du service public. Nous nous opposons fermement à l'idée de décisions unilatérales antérieures qui ne font que nuire aux objectifs mêmes des négociations collectives. Certains groupes d'employés devront attendre plus de quatre ans

avant de se voir représentés par des agents négociateurs de leur choix. D'ici là, ils sont obligés d'attendre leur tour. Ils doivent accepter des unités de négociation que le gouvernement a choisies pour eux sans les consulter et s'adapter aux changements institutionnels qui se produisent sans pouvoir y participer.

59. Nous ne comptons pas faire l'apologie des diverses formes d'organisation que les employés de la fonction publique ont adoptées. Cela se fonde sur des raisons historiques et il ne sert à rien de ressasser le passé. Il reste que l'article 26, dans sa forme actuelle et tel qu'on nous l'explique, risque d'engendrer une multitude d'unités de négociation; on a souvent mentionné le chiffre 66. Ce n'est pas tant le nombre qui nous effraie que les conséquences probables de l'article 26 pour les organisations déjà existantes. Certaines perdront peut-être tout espoir de conserver leur identité; d'autres seront poussées à former des conseils d'association d'employés, qu'elles le veuillent ou non. Dans plusieurs cas, notamment les associations d'employés de tel ou tel ministère, les membres qui jusqu'ici croyaient protéger leurs intérêts par l'entremise d'une seule association se verront répartis en un grand nombre d'unités de négociation, rassemblements de groupes minoritaires. Pour ce qui a trait aux négociations collectives, cette ligne de conduite n'est ni très satisfaisante ni très efficace pour l'employeur; et elle laisse beaucoup à désirer dans le cas des employés.

60. Lorsque nous avons comparu devant le Comité préparatoire aux négociations collectives dans la fonction publique, nous avons proposé une première période d'essai durant laquelle les diverses associations d'employés continueraient à être reconnues. A la fin de cette période, les associations d'employés se seraient réorganisées et réadaptées de façon à établir une structure plus logique et plus avantageuse pour les négociations collectives. Nous croyons encore que notre proposition a du bon et nous vous demandons de l'étudier. Nous admettons volontiers la probabilité de problèmes quant à la reconnaissance de telle ou telle association et aux négociations collectives. Nous osons cependant affirmer que la ligne de conduite exposée à l'article 26 créera aussi des problèmes qui seront probablement aussi complexes et d'une aussi grande portée que d'autres difficultés découlant de toute autre disposition. Néanmoins, l'article 26 renverse les méthodes d'accréditation décrites dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail et dans les lois provinciales correspondantes. Les associations d'employés ont perdu leur droit d'initiative lorsqu'il s'agit de demander l'accréditation des unités telles qu'elles les conçoivent, même si le Conseil des relations ouvrières se réserve le droit de déterminer si ces unités sont aptes à négocier. La préfabrication des unités par le gouvernement restreint la liberté des associations plus que ne le fait la loi qui s'applique aux travailleurs de l'industrie privée ou des sociétés de la Couronne. En plus, puisqu'il faudra des années avant que les employés soient libres de choisir eux-mêmes leurs unités, il est presque certain que le gouvernement finira par faire ce qu'il veut en ce qui a trait à l'organisation des employés en vue des négociations collectives. Nous ne voulons pas insinuer que les associations d'employés qui se formeront éventuellement seront dominées par l'employeur, mais elles révéleront certainement l'influence de l'intervention de l'employeur dans leur formation et leur structure.

61. Une certaine particularité, qui brille par son absence dans le bill C-170, se retrouve pourtant ailleurs dans la législation correspondante: nous voulons parler de la reconnaissance d'un métier ou d'une spécialité qui distingue les employés aux fins de l'accréditation. L'article 8 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail contient la disposition suivante:

62. «Art. 8. Lorsqu'un groupe d'employés d'un patron font partie d'un corps de métier ou d'un corps exerçant un art technique, en raison duquel ils peuvent être distingués de l'ensemble des employés, et que la majorité des personnes du groupe sont membres d'un syndicat ouvrier ayant rapport audit métier ou à cet autre art, le syndicat ouvrier peut s'adresser au Conseil, sous réserve des dispositions de l'article 7, et a le droit d'être accrédité comme agent négociateur des employés du groupe si ce dernier est d'autre manière habile, comme unité, à négocier collectivement.»

63. En limitant le champ des négociations collectives, dans les dispositions des projets de loi à l'étude, le gouvernement, à titre d'employeur, ne cherche pas seulement à empêcher ses employés de s'exprimer et de déterminer pour une large part leurs conditions de travail; il leur rappelle aussi qu'en vertu des dispositions de la loi, ils ne peuvent espérer que leurs griefs légitimes seront étudiés de façon désintéressée. Nous vous avons déjà signalé que les articles 90 et 91 ne prévoient pas, pour certaines formes de griefs, une procédure menant à l'arbitrage. Le règlement de certains griefs relève en fin de compte de l'employeur. Au risque de nous répéter, nous vous rappelons que cette attitude constitue, à notre avis, un déni de justice inadmissible.

64. L'examen du bill C-181 ne fait que raffermir notre opposition. La Partie III de ce bill s'applique à certains aspects de l'emploi, y compris la durée des fonctions, le stage, la mise en disponibilité, les congés ainsi que l'incompétence et l'incapacité. Chacun de ces sujets fait l'objet de négociations dans l'industrie privée et est incorporé à la convention collective. Certains sont inclus depuis si longtemps dans des ententes bilatérales qu'ils ne soulèvent plus de controverse. Tel n'est pas le cas ici. Les sujets que nous venons de mentionner relèveront de la compétence du sous-chef. Quels sont les droits d'appel? S'il y en a, il y en a peu. Il n'en est pas question une seule fois dans les articles 22 à 30 inclusivement. Le droit d'appel est prévu à l'article 31, qui porte sur l'incompétence et l'incapacité, mais l'appel de la décision du sous-chef est adressé à la Commission, et tout finit là. En d'autres mots, l'employé lésé se retrouve face à une puissance établie d'aspect monolithique et contre laquelle il ne peut rien. Nous condamnons cet état de choses. Nous soutenons fermement que toute question ayant trait à l'emploi devrait d'abord être sujette à une entente bilatérale et ensuite à un mode de règlement des griefs qui, au besoin, se terminera par l'arbitrage. Il convient de remarquer aussi que l'article 21 du bill C-181 comporte une disposition relative aux appels en ce qui a trait aux nominations. Les nominations sont l'œuvre de la Commission. L'appel est adressé à la Commission. L'appel est étudié par la Commission. Les conclusions proviennent de la Commission. Évidemment, la Commision ne peut pas se tromper.

65. Nous faisons les mêmes réserves sur l'article 3 du bill C-182. Si nous comprenons bien, le Conseil du Trésor a obtenu des pouvoirs très étendus en ce

qui concerne la gestion du personnel au sein de la fonction publique. Nous vous renvoyons à l'article 3 du bill C-182, qui modifie les alinéas (a) à (i) du paragraphe (1) de l'article 7 de la Loi sur l'administration financière. Nous ne voyons pas comment tous ces pouvoirs confiés au Conseil du Trésor pourront être modifiés par la mesure proposée sur les négociations collectives. Nous vous prions de remarquer particulièrement l'alinéa (d) qui donne au Conseil le pouvoir de déterminer et de réglementer les traitements, les heures de travail et d'autres questions; l'alinéa (f), qui s'applique aux normes de discipline, y compris les sanctions pécuniaires et autres, les suspensions et le congédiement; l'alinéa (g), qui a trait aux normes régissant les conditions physiques de travail, l'hygiène et la sécurité des employés. On se demande si cette autorité, qui nous semble unilatérale, confiée au Conseil du Trésor, laissera le champ libre aux négociations collectives ou à un mode efficace de règlement des griefs. Cette équivoque disparaîtrait et la loi serait plus claire si l'on apportait au bill C-182 une modification indiquant que les pouvoirs confiés au Conseil du Trésor sont soumis à la procédure de négociations collectives exposée dans le bill C-170.

66. Nous nous opposons fermement aux paragraphes (7) et (8) de l'article 3 du bill C-182. En vertu de ces dispositions, toute personne employée dans la fonction publique peut être destituée en tout temps «dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé au Canada. . .». On avait assuré aux Canadiens que ce pouvoir arbitraire serait limité et que l'employé visé aurait la chance de se disculper et d'être réintégré, mais il semble que ces promesses ne seront pas tenues. Ces deux dispositions sont contraires à notre conception de la justice au Canada. Nous reconnaissons que le gouvernement du Canada a parfaitement le droit, qu'il a même l'obligation de protéger la sécurité du Canada, à titre d'État, mais il ne devrait sûrement pas exercer ce droit sans permettre à la personne qu'il accuse de se défendre devant un tribunal. Nous ne disons pas que les affaires de sécurité devraient être entendues publiquement, mais nous affirmons que quiconque se fait accuser devrait pouvoir répondre aux accusations. Nous demandons qu'on modifie l'article 7 de la loi actuelle pour donner à l'accusé le droit de se défendre.

67. Nous nous élevons contre l'article 39(2) du bill C-170 et l'article 32 du bill C-181 dont la teneur est à peu près la même. Ces dispositions refusent l'accréditation à une association d'employés si celle-ci reçoit ou a en main une contribution financière versée directement ou indirectement à un parti politique; de plus, tout employé qui travaille activement pour un parti politique ou qui verse une contribution à la caisse d'un parti politique est passible de destitution. Or, depuis 1958, le Congrès du Travail du Canada, par principe, a encouragé les associations d'employés qui lui sont affiliées à maintenir leur tradition de neutralité politique. Le Congrès était d'avis qu'il convenait aux associations d'adopter cette attitude. Pourtant il ne leur a jamais interdit de déroger à ce principe et, en fait, les associations d'employés sont aussi autonomes dans ce domaine que dans les autres, en vertu de la constitution du Congrès du Travail du Canada. Il y a toutefois une nuance entre une ligne de conduite adoptée de plein gré et une interdiction précise de la loi.

68. Il est grand temps d'étudier à nouveau la question tant controversée de l'activité politique des fonctionnaires publics. Quoiqu'il arrive, nous ne concevons point qu'une association d'employés se voie refuser l'accréditation simplement parce qu'elle perçoit les contributions de ses employés à un parti politique. Remarquons bien que le Parlement du Royaume-Uni n'a aucune crainte à ce sujet. Quel que soit le parti au pouvoir, les fonctionnaires britanniques, depuis 1945, ont le droit d'être membres affiliés d'un parti politique et par conséquent

le droit de verser des contributions à un parti. Il y a présentement en Grande-Bretagne deux associations d'employés du service public affiliés au Parti travailliste: ce sont le *Post Office Engineering Union* et le *Union of Post Office Workers*, qui comptent ensemble près de 192,000 membres. En outre, un certain nombre de syndicats ouvriers comptant parmi leurs membres des employés de la fonction publique et d'autres travailleurs sont aussi affiliés au Parti travailliste. Nous estimons que l'article 39(2) devrait être supprimé du bill C-170 et nous vous demandons de présenter des recommandations dans ce sens. Nous vous demandons aussi de proposer des modifications de l'article 32 du bill C-181 pour limiter la portée générale de l'interdiction.

69. A l'heure actuelle, toutes les associations d'employés qui sont membres du Conseil national mixte du service public du Canada ont le droit de retenir à la source les cotisations syndicales de leurs membres. Cette situation existe depuis quelque temps. Même si, à notre avis, on a eu tort d'accorder le privilège de retenue à la source uniquement aux organisations membres du Conseil national mixte, il reste quand même que le privilège a bel et bien été accordé. Nous pensions qu'une des dispositions du bill C-170 accorderait le droit d'effectuer des retenues syndicales à la source à toute association d'employés accréditée. Puisque la disposition n'existe pas, les agents négociateurs seront obligés de négocier pour obtenir un privilège accordé ailleurs depuis si longtemps qu'il ne constitue même plus un sujet de controverse. Nous vous prions de recommander une modification en conséquence. Outre les retenues syndicales à la source, les lois du pays portant sur les relations de travail et les syndicats reconnaissent d'autres formes de ce que nous appelons la sécurité syndicale. Ces lois permettent d'incorporer aux conventions collectives des dispositions comme par exemple le monopole syndical d'embauche, l'obligation pour les travailleurs nouvellement embauchés d'adhérer au syndicat dans un délai donné et ainsi de suite. Nous croyons que le bill C-170 devrait comporter des dispositions touchant non seulement les retenues syndicales à la source mais aussi ces dernières questions. Nous allons plus loin: nous voudrions que la question des retenues syndicales dépasse le système révocable présentement en vigueur et selon lequel le travailleur autorise l'employeur à déduire sa cotisation pour permettre l'instauration du système de retenue connu sous le nom de formule «Rand».

70. Il y a d'autres questions sur lesquelles nous aimerions appeler votre attention et que nous n'avons pas mentionnées dans ce qui précède. Nous allons les aborder brièvement, non pas parce que nous les considérons sans importance mais bien parce que nous ne jugeons pas nécessaire, en l'occurrence, de présenter des arguments approfondis.

71. Les articles 8(1), 8(2) et 9(1) du bill C-170 referment certaines interdictions appelées couramment pratiques déloyales du travail. L'article fait mention d'une «personne» qui dans ce contexte serait un fonctionnaire préposé à la gestion et représentant par conséquent l'employeur. Naturellement, il est impossible d'imposer une sanction pécuniaire à l'employeur mais on devrait pouvoir en imposer à cette «personne» si son activité est nettement contraire aux prescriptions de la loi. Nous sommes d'avis qu'aucun employé préposé à la gestion au sein de la fonction publique ne devrait pouvoir s'adonner impunément à des pratiques déloyales de travail.

72. L'article 9(2) va à l'encontre de notre conception de l'agent négociateur exclusif. Si les associations d'employés minoritaires ont le droit de présenter des instances, il pourra en résulter des différends inutiles.

73. Il faudrait songer également à considérer le ministère des Postes et l'Imprimerie de l'État comme des employeurs distincts en vertu de l'Annexe A, Partie II, du bill C-170. Nous pensons surtout aux postiers et aux métiers de l'imprimerie. Dans les deux cas, le travail exécuté et les services rendus sont suffisamment distincts des autres fonctions du service public pour que cette considération leur soit accordée.

74. Il y a d'autres dispositions du bill C-170 auxquelles nous nous opposons. Comme les autres que nous avons déjà signalées, elles sont de nature restrictive ou discutables pour d'autres raisons. Ce sont, par exemple, les articles 57(3), 63(1) et 64(1) (à lire ensemble) et 71(1). Nous sommes disposés à donner plus de détails là-dessus de vive voix.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup messieurs Jodoin et Andras.

Le sénateur DESCHATELETS: Excusez monsieur le président, si je comprends bien on ne peut poser des questions aujourd'hui sur le mémoire?

M. JODOIN: Non, pas aujourd'hui, sénateur. C'est de la façon qu'on nous l'a indiqué. Nous serons à votre disposition à la prochaine réunion, je vous l'assure.

Le VENDREDI 7 octobre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance est ouverte. Ce matin, nous entendrons d'abord le Syndicat canadien des postiers. Je vois que le président national, M. Kay, est ici avec nous et je lui demanderais de s'avancer.

M. W. Kay, président de l'Union des postiers: Monsieur le président, voici le mémoire de l'Union des postiers du Canada sur le Bill n° C-170, Loi concernant les relations entre employeurs et employés dans la fonction publique du Canada.

(*Texte*)

Nous désirons féliciter le gouvernement pour sa décision de mettre en vigueur le système de négociations collectives dans la fonction publique même si, à notre avis, cette décision vient en retard. Nous sommes heureux du fait que les fonctionnaires sur le plan fédéral jouiront enfin des mêmes droits que ceux qui sont à la disposition, depuis tant d'années, des salariés de l'industrie privée et des compagnies de la Couronne, ainsi que des fonctionnaires de certains gouvernements provinciaux et municipaux. Nous anticipons un changement et une amélioration dans les relations qui ont existé jusqu'à maintenant entre le gouvernement en tant qu'employeur et les employés du gouvernement qui sont représentés par leurs divers syndicats industriels et leurs associations d'employés. En particulier, l'Union des Postiers du Canada envisage l'avènement de la mesure législative sur les négociations collectives avec une hâte fébrile à cause des difficultés que les postiers ont dû subir en tant qu'employés du ministère des Postes.

A notre avis, une chose est possible, et nous le demandons ici, c'est que les employés du gouvernement fédéral soient soumis à la compétence de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail. Nous exprimons ce point de vue pour un certain nombre de raisons. Une de ces raisons, c'est le fait que cette dernière Loi est un statut qui porte sur des employés de juridiction fédérale pour les fins des négociations collectives. Cette Loi touche une variété d'industries, y compris des compagnies de la Couronne. Elle a fonctionné raisonnablement bien durant les dix-huit ans depuis qu'elle

est en vigueur, bien qu'à certains égards elle soit démodée et qu'elle ait besoin d'être amendée. Il aurait par conséquent été approprié d'inclure les employés du gouvernement fédéral dans les cadres de la Loi aussi simplement que tout autre groupe d'employés travaillant au sein de la juridiction fédérale. Les rouages de la Loi sont tels que celle-ci pourrait, sans trop de bouleversement, assumer le fardeau additionnel de la surveillance des relations de travail entre le gouvernement du Canada et les associations ou syndicats de ses employés. Il y aurait sans aucun doute un certain nombre de problèmes à régler durant la période de transition à cause de l'affluence soudaine d'un nombre fort considérable d'employés appartenant à diverses organisations, mais ces difficultés pourraient être redressées avec le temps.

Si on examine le Bill C-170, on y trouve un certain nombre de ressemblances avec la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail. Les deux prévoient une Commission des relations du travail ou son équivalent. Les deux établissent un mode d'accréditation. Les deux établissent des agents négociateurs exclusifs. Les deux prévoient l'arbitrage des griefs durant l'existence d'une convention collective. Les deux stipulent la conciliation et rendent possible le recours à l'arbitrage. Dans ces circonstances, nous mettons en doute le bien-fondé du Bill C-170 et nous estimons que la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail aurait dû être amendée de manière à s'appliquer aux employés de Sa Majesté au droit du Canada qui ne relèvent pas déjà de cette Loi. Une autre raison pour la proposition que nous faisons, c'est que cette Loi sur les relations industrielles est à certains égards un instrument plus souple que le Bill C-170. Il accorde une plus grande latitude dans les négociations et, en conséquence, une plus grande liberté d'action aux parties tant dans les négociations que dans les conditions qui doivent faire partie d'une convention collective.

Il se peut fort bien que nos vues ne soient pas partagées par des employés du gouvernement qui ne sont pas membres de notre Union ou qui ne sont pas des employés du ministère des Postes. Quoi qu'il en soit, nous sommes prêts à soutenir que ce que nous avons proposé plus haut s'applique au moins aux employés du ministère des Postes. Ce ministère n'a pas son pareil à plusieurs points de vue. Les employés qui manipulent le courrier ou qui se livrent à des fonctions directement connexes occupent des classifications qu'on ne trouve à nulle part ailleurs dans le service du gouvernement. Par conséquent, les employés du ministère des Postes forment un groupe unique. En outre, le ministère des Postes remplit des fonctions quasi commerciales qui le rendent plus semblable à une compagnie de la Couronne que tout autre ministère du gouvernement. Il ne serait donc pas inapproprié qu'au moins le ministère des Postes soit placé sous la compétence de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, même si une telle mesure n'est pas prise à l'égard des employés d'autres ministères du gouvernement. Il s'agit là d'une affaire d'une importance si grave pour les postiers que si aucune autre procédure n'est mise à notre disposition, nous permettant de négocier sous l'autorité de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, nous vous exhorterons alors à adopter une loi pour que le ministère des Postes soit érigé en une compagnie de la Couronne. Ce n'est un secret pour aucun honorable membre de ce Comité, nous en sommes sûrs, que la majorité des membres de l'Union des Postiers du Canada est prête à se servir de ses pouvoirs afin de réaliser l'un ou l'autre des deux objectifs suivants: soit que la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail soit ouverte pour permettre aux postiers de négocier selon ses procédures au moyen d'un amendement direct de ce statut, ou la transformation du ministère des Postes en une compagnie de la Couronne. Nous ne prétendons pas vouloir influencer ce Comité par des menaces, et nous voulons qu'il soit bien compris qu'il ne s'agit nullement de menaces. Nous tenons tout simplement à

mettre le Comité au courant de la sincérité profonde et immuable avec laquelle les postiers envisagent la question de négociations collectives complètes et libres.

Il nous paraît totalement inutile de donner dans les moindres détails les raisons pour lesquelles nous estimons que les dispositions de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail sont appropriées et viables en tant qu'un instrument pour les négociations collectives dans la fonction publique. La mesure législative s'explique d'elle-même et nous avons confiance que les honorables membres de ce Comité sont entièrement familiers avec ses dispositions.

Soit dit sans vouloir mettre en doute la sincérité du Comité préparatoire sur les négociations collectives, qui après tout ne pouvait pas s'écarter de ses pouvoirs tels qu'établis par le premier ministre et son cabinet, nous considérons les activités et les résultats de ce Comité en grande partie inutiles, mais nous reconnaissons que ses recherches intenses ont servi à produire un recueil utile des pour et des contre d'une grande variété de systèmes de négociations collectives. Le Comité n'avait qu'à s'en tenir à un examen complet du statut mis à l'épreuve connu sous le nom de Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, avec l'objectif d'amender les clauses qui l'auraient ouverte aux négociations collectives pour tous les employés de la fonction publique. En plus du fait que les activités prolongées du Comité préparatoire ont été évidemment très dispendieuses, et qu'elles ont retardé les négociations collectives pour la fonction publique d'au moins deux ans, nous constatons que le Bill C-170 qui est né de ces activités a eu comme résultat une procédure qui, à cause de ses rouages compliqués, donnerait inévitablement un coup de Jarnac à un système de négociations complètes et libres. Avec tout son zèle pour prévoir à toute éventualité, les activités du Comité préparatoire ont produit un Bill dont les dispositions pourraient mettre à l'épreuve les meilleurs esprits juridiques du pays. En somme, la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail pourrait être amendée pour accommoder tous les employés de la fonction publique pour les fins des négociations collectives.

• (9.50 a.m.)

En plus des objections ci-dessus que nous avons au Bill C-170, nous soulevons le point suivant: tandis que le Bill C-170 contient apparemment des dispositions pour la conciliation et la grève, il contient aussi des dispositions pour l'arbitrage obligatoire. Nous sommes immuablement opposés à un arbitrage obligatoire, sous quelque forme que ce soit, et nous hésiterions à négocier sous l'autorité d'un statut qui permettrait à des groupes considérables d'employés publics organisés de se dérober à leurs responsabilités sous des négociations collectives complètes. Les dispositions d'un statut qui est censé prescrire des négociations collectives pour les employés publics et qui permet deux genres de règlements de différends (l'arbitrage obligatoire d'un côté, et la conciliation pouvant conduire à la grève de l'autre côté), laissent le statut grand ouvert aux abus de l'employeur. Comme il semble tout à fait évident que la majorité des fonctionnaires organisés opteront pour l'arbitrage obligatoire, les postiers deviendront un groupe minoritaire sous le Bill, sujet aux nombreuses pressions auxquelles un groupe minoritaire peut s'attendre dans ces circonstances. Comme le gouvernement en qualité d'employeur semble également favoriser l'arbitrage obligatoire, nous sommes convaincus que le meilleur moyen de régler la grave impasse que crée cette situation, ce serait de permettre aux postiers de négocier aux termes de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail.

Examinons maintenant certaines clauses du Bill C-170 qui nous frappent comme des dispositions donnant démesurément l'avantage à l'employeur à un

degré capable de détruire complètement l'équilibre entre les deux côtés de la table des négociations. Nous vous référons aux clauses suivantes du Bill:

Clause 7:

Cette clause accorde à l'employeur une prérogative à laquelle l'employeur n'a pas un droit inaliénable. Le droit exclusif ou l'autorité exclusive de l'employeur de déterminer l'organisation de la fonction publique, de grouper et de classifier les postes qui s'y trouvent et d'attribuer des fonctions aux employés, tout en admettant que l'employeur devrait en avoir l'initiative, devrait faire l'objet de négociations, et cette clause devrait le spécifier.

Clause 9:

Le paragraphe (1) de la clause 9, en cherchant à légiférer contre la possibilité de distinction injuste par une personne préposée à la gestion, semble néanmoins prendre pour acquis que la distinction injuste est permise si cette Loi lui est ouverte, ou si un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale donne lieu à une distinction injuste. Nous soutenons que la distinction injuste ne devrait être possible en aucune circonstance et nous estimons que ce paragraphe est incorrectement rédigé.

Le paragraphe (2) de cette même clause 9 ajoute à l'ambiguïté et à l'inconséquence du paragraphe (1) en ce qu'il permet à une personne préposée à la gestion qu'elle agisse ou non au nom de l'employeur, de passer outre à l'agent négociateur afin de recevoir des représentations des représentants d'une association d'employés ou de discuter avec eux. Nous croyons que cette clause devrait établir dans un langage non équivoque un principe clair et net contre la possibilité qu'une personne préposée à la gestion prenne une mesure quelconque contre une organisation qui puisse être interprétée comme une distinction injuste.

Les dispositions de la Partie I du Bill C-170, les clauses 11 à 25 inclusivement, qui décrivent la constitution, les qualités des membres, la rémunération, les pouvoirs et les fonctions de la Commission des Relations du travail dans la Fonction publique, contiennent les raisons les plus irrésistibles pour lesquelles nous préférerions négocier aux termes de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail. L'Union des Postiers du Canada est incapable d'établir une distinction entre le gouverneur en conseil et l'employeur. Il semble donc absurde que la Commission des Relations du travail en vertu de ce Bill non seulement soit choisie et nommée par l'employeur, mais qu'elle soit aussi sous la protection du gouvernement pour sa durée, sa rémunération, la renomination de ses membres, et qu'en fait toutes les conditions de ces nominations soient des prérogatives de l'employeur. Nous nous sentirions dans une position extrêmement inconfortable, sachant que les membres de la Commission chargés de représenter les intérêts des employés sont nommés par l'employeur. Et même si les règlements régissant ces nominations contenaient un élargissement de la Partie I du Bill C-170 à un degré permettant une participation des organisations d'employés dans le choix des membres de la Commission, l'Union des Postiers du Canada, comme groupe minoritaire optant pour la conciliation et le droit de grève, ne pourrait pas s'attendre à exprimer une voix perceptible dans le choix de ces membres.

Si on s'arrête à une ou deux clauses de la Partie I au hasard, nous constatons à la clause 19 que les pouvoirs d'édicter des règlements sont tout à fait exhorbitants. L'alinéa (b) du paragraphe (1) de cette clause qui donne à la Commission le pouvoir d'établir des règlements pour déterminer la composition des unités de négociation aptes à négocier habilement en est un exemple

frappant. En vertu de cette clause, la proposition répréhensible voulant que les catégories d'occupations soient la base pour établir les unités de négociation, c'est-à-dire, 6 catégories d'occupations au lieu de 66 groupes d'occupations, pourrait être imposée. L'Union des Postiers du Canada s'objecte avec la plus grande énergie à la possibilité d'un statut prescrivant des négociations collectives pour les fonctionnaires grandes ouvertes à des mariages de convenance qui élimineraient pratiquement des organisations d'employés de la fonction publique de longue existence et qui les lanceraient dans les bras d'un groupe avec lequel elles ont très peu d'affinité et dont la philosophie est orientée vers l'employeur.

Un autre exemple, c'est l'alinéa (k) du paragraphe (1) de la clause 19 qui permettrait à la Commission d'établir des règlements régissant les modalités relatives à l'accréditation d'un conseil d'associations d'employés, et ce qui est encore pire que toute autre chose, d'établir des règlements décrivant littéralement les ralations de ces organisations d'employés entre elles, avec les employés en faisant partie et avec l'employeur. Plus nous étudions les pouvoirs et fonctions de la Commission des Relations du travail dans la Fonction publique, plus nous en venons à la conclusion que l'employeur entend contrôler chaque parcelle d'activité des organisations et des unions d'employés avec qui elles sont censées négocier collectivemtnt. Ceci démolit complètement toute prétention que les deux parties à la table des négociations jouiront d'un statut égal. Et ensuite, comme pour fermer toute possibilité de laisser une certaine initiative aux organisations d'employés, le paragraphe (1) de la clause 19 place sous le contrôle de la Commission le pouvoir d'établir des règlements sur «tels autres questions et sujets, etc.» Et finalement, la clause 25 permet à la Commission de revenir sur son idée aussi souvent qu'il lui plaira, car sous l'autorité de cette clause, elle peut reviser, annuler, amender, modifier ou varier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Le reste de cette clause est tellement confus, vague et incompréhensible qu'il est inconcevable que cette clause puisse contribuer d'une façon quelconque à la procédure de négociations collectives complètes et libres, sauf la rendre encore moins praticable.

Nous déplorons particulièrement les dispositions de la clause 26 qui donne au gouverneur en conseil le pouvoir de définir les diverses catégories professionnelles et de fixer la date de l'admissibilité aux négociations collectives. L'Union des Postiers du Canada ne voit nullement le besoin de ces dispositions transitoires, car elle est prête, à la suite d'un court avis, à négocier sous l'empire de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail—une loi qui a été mise à l'épreuve depuis 1948 et qui a obtenu l'appui d'un nombre considérable d'organismes dans pratiquement toutes sortes de situations, et ceci évidemment nous ramène de nouveau à la question que nous nous posons depuis la formation du Comité préparatoire: Pourquoi ignorer une pièce législative parfaitement bonne pour une toute nouvelle qui n'a pas encore été mise à l'épreuve, comme celle que contient le Bill C-170? C'est comme si on mettait de côté un moteur de bateau en excellente condition pour le remplacer par des rames.

L'alinéa (b) du paragraphe (2) de la clause 28 donne clairement à la Commission le pouvoir de s'immiscer indûment dans les affaires des organisations d'employés en lui permettant de décider si les organisations d'employés sont capables de faire entre elles des arrangements légaux et administratifs appropriés. Nous doutons qu'il y ait un seul honorable membre sur ce Comité qui nierait que l'accréditation doit être basée sur les désirs des employés. En outre, les organisations d'employés concernées ne pourraient pas s'empêcher d'être froissées de l'intrusion de la Commission qui rendrait un jugement sur la qualité de l'administration de leur organisme en matière de représentation.

Le projet de loi contient très peu de clauses qui ne se prêtent pas à un contrôle de l'employeur; cependant, certaines clauses sont plus extrêmes que d'autres et nous offrons en exemple la clause 31. En vertu de cette clause, nous pouvons imaginer l'Union des Postiers du Canada qui essuie un refus de la Commission après avoir fait une demande d'accréditation comme agent négociateur. Dans un tel cas, la Commission serait incapable d'accréditer l'Union des Postiers du Canada comme agent négociateur pour la même ou pratiquement la même unité de négociation avant au moins six mois depuis la date du refus (à moins que la demande précédente ait été rejetée à cause d'une erreur technique ou d'une omission). Il nous semble qu'une organisation comme la nôtre qui a l'habitude de régler ses propres affaires avec satisfaction depuis de nombreuses années perdrait patience dans un cas comme celui-là et qu'elle chercherait à se constituer comme son propre agent négociateur par le simple expédient d'utiliser ses pouvoirs syndicaux.

Les procédures établies par la clause 32 prescrivent la détermination d'unités habiles à négocier d'une façon clairement tyrannique en ce que la Commission doit tenir compte des fonctions et de la classification des employés dans l'unité de négociation projetée dans la mesure où elles se rapportent au régime prescrit de classification qui est actuellement en préparation par le Bureau de Revision de la classification. Ainsi, une fois de plus, nous trouvons une disposition dans ce Bill qui permet à l'employeur et à ses représentants de refaçonner la composition des organisations d'employés pour qu'elles répondent à leurs propres idées particulières de ce qu'ils estiment comme conditions préalables pour entreprendre un régime de négociations collectives dans la fonction publique. Si on jette un coup d'oeil sur le secteur privé, nous constatons que cette préoccupation pour les conditions préalables n'a joué aucun rôle dans la lutte pour obtenir la reconnaissance aux premiers jours du mouvement des syndicats de travail.

• (10.00 a.m.)

Si on fait un pas de plus dans cette argumentation, nous voyons à la clause 33 qui est censée donner des pouvoirs à la Commission pour la détermination de l'appartenance aux unités de négociation, qu'elle donne champ libre à la possibilité d'une absorption par un groupe nombreux et plus puissant dont la philosophie va à l'encontre des aspirations et des buts du groupe minoritaire dont il a été question plus haut.

Sous l'alinéa (d) du paragraphe (1) de la clause 35, tout en concédant que la Commission devrait avoir le pouvoir de s'assurer du désir des employés quant à leur agent négociateur au moyen d'un vote contrôlé, nous estimons qu'il est tout à fait inusité et même inacceptable que la Commission ait le pouvoir de rendre une décision sur le «caractère représentatif» des officiers d'une organisation d'employés, et que la Commission ne devrait avoir aucun pouvoir pour prescrire la procédure d'élection de ces officiers.

(*Traduction*)

M. KAY: Maintenant, M. le président, j'aimerais que M. Otto lise le reste du mémoire, et si le comité y consent, il lira aussi notre brève présentation sur le Bill C-181.

(*Texte*)

M. R. Otto, vice-président, syndicat canadien des employés des postes: Le théorie de l'Union des Postiers du Canada favorise une seule procédure de règlements des différends, à savoir la conciliation et le droit de grève. Le dilemme d'un statut qui prévoit un choix entre l'arbitrage obligatoire et la conciliation pouvant conduire à la grève est graphiquement illustré dans les dispositions de la clause 36 qui prescrit d'une façon baroque qu'avant qu'une organisation d'employés puisse être accréditée par la Commission comme l'agent

négociateur d'une unité de négociation, ladite organisation d'employés doit spécifier laquelle des deux procédures de règlement des différends elle entend adopter sous le régime de négociations décrit dans le Bill. Ici encore nous réitérons que les organisations d'employés qui prétendent être les agents négociateurs d'unités de négociation doivent accepter l'entière responsabilité des conventions qui sont conclues à la table des négociations. La possibilité d'en arriver à une impasse en pouvant recourir à un règlement par une tierce partie au moyen de l'arbitrage obligatoire aura tôt fait de produire un carnage dans les relations en permettant à une partie ou aux deux de se dérober à leurs responsabilités. A cet égard, nous constatons dans des nouvelles de journaux que les associations d'employés en train de s'amalgamer qui appuient l'arbitrage obligatoire et qui repoussent toute mesure industrielle pour le règlement des différends ont reçu un solide vote de confiance de la part du premier ministre, du ministre du Revenu et du ministre des Travaux publics! Dans le but d'éviter le soupçon de l'«unionisme des compagnies», nous espérons sincèrement que ces honorables messieurs nous mettront de côté quand ils se sentiront obligés d'inonder de louanges et de félicitations les organisations d'employés de la fonction publique. Comme question de fait, tout le Bill aide et encourage l'«unionisme des compagnies» par son insistance excessive sur l'arbitrage obligatoire comme moyen de régler une impasse dans un différend. Par conséquent, pour que le Bill C-170 se rapproche un peu des dispositions de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, il faudrait en éliminer les chauses 63 à 76, et les clauses 77 à 89 pourraient être décrites comme répondant aux aspirations de l'Union des Postiers du Canada sur la question du règlement des différends. Ceci évidemment vient s'ajouter aux critiques que nous avons déjà formulées à l'égard des clauses restrictives et favorisant l'employeur pour la période de transition.

Nous poursuivons notre critique du Bill: sous l'alinéa (b) du paragraphe (1) de la clause 56, nous ne pouvons pas nous représenter la Commission des Relations du travail dans la Fonction publique dans le rôle de juge, car dans de telles circonstances la Commission serait placée dans une position de partialité pour une partie ou pour l'autre, détruisant ainsi la soi-disant neutralité de la Commission. Lorsque aucune période n'est indiquée pour la mise en vigueur d'une convention collective, cette question devrait être résolue en la soumettant à un arbitrage obligatoire, car une telle décision n'est pas conforme aux fonctions de la Commission. En outre, sous le paragraphe (2) de la clause 56, l'Union des Postiers du Canada serait incapable de négocier un grand nombre d'améliorations qu'elle envisage dans la Loi sur la pension du service public. Également, nous ne voyons aucune raison pourquoi il ne devrait pas être possible de négocier des améliorations à la Loi sur les indemnités des employés du gouvernement en vertu d'une mesure législative qui est censée prescrire des négociations collectives pour les employés de la fonction publique, et ainsi nous réitérons notre opinion que toutes les modalités de l'imploi des fonctionnaires devraent pouvoir faire l'objet de négociations.

Nous estimons comme déraisonnables les limites de temps du paragraphe (3) de la clause 57 qui exige que les premières conventions collectives, si elles sont conclues dans les 30 mois après l'admissibilité aux négociations collectives, en ce que le paragraphe spécifie que la convention devra expirer pas avant ni après la fin de cette période de 30 mois. A notre avis, bien longtemps avant la fin de la période de 30 mois, les employés représentés par l'Union des Postiers du Canada deviendraient sûrement désenchantés du statut si longtemps attendu prescrivant les négociations collectives pour la fonction publique. Ici encore, nous réitérons que l'organisation que nous représentons est prête à négocier collectivement aussitôt qu'elle sera accréditée, et c'est là une autre raison pour laquelle nous préférons la loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail. Le ministre du Revenu national, dans ses remarques

préliminaires, mentionne «le désir de tous les intéressés de conserver le présent cycle de revue des traitements pour les premiers tours des négociations». Nous soumettons respectueusement que l'Union des Postiers du Canada n'a nullement le désir de retenir quelque partie que ce soit du système de revue cyclique des traitements à compter de maintenant.

Le paragraphe (4) de la clause 57 prescrit qu'aucune convention collective ne pourra être signée dans les six mois qui suivent l'obtention du droit de participer aux négociations. Ici encore, ce délai est déraisonnable. Dans la pratique actuelle, à cause de la procédure d'accréditation, de la nomination des employés désignés, de la définition des unités de négociation, du choix de la procédure du règlement des différends, de l'examen du caractère représentatif des représentants de l'organisation d'employés, des procédures de conciliation, de l'inexpérience des négociateurs de l'employeur, de l'inexpérience de certains négociateurs de quelques organisations d'employés, et de l'accumulation des problèmes résultant de l'absence de négociations depuis toujours—il faudrait un miracle pour qu'une convention collective puisse être conclue en six mois. Tous ces délais inutiles et harassants ne viendraient pas nous embêter si la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail était ouverte aux employés de la fonction publique.

(*Traduction*)

M. OTTO: Je voudrais signaler au Comité que la prochaine phrase est une erreur typographique, et je vais commencer la lecture du premier paragraphe, à la page 10.

(*Texte*)

Ayant déclaré plus haut qu'il est essentiel d'éliminer les clauses 63 à 76 afin de faire de ce Bill un substitut acceptable par la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, il s'ensuit naturellement que nous ne voulons pas un échange avec les clauses 60 à 62 inclusivement, qui définissent les pouvoirs du tribunal d'arbitrage de la fonction publique. Nous remarquons que même les organisations qui optent ouvertement pour l'arbitrage obligatoire trouvent néanmoins certains pouvoirs du tribunal d'arbitrage insupportablement anti-démocratiques, et nous soulignons la clause 71 qui porte sur le droit exclusif du président de signer les décisions arbitrales, sans que les autres membres du tribunal puissent soumettre leur dissidence.

Nous avons déjà indiqué dans cet exposé que nous pourrions admettre les clauses 77 à 89 à cause de leur ressemblance avec les dispositions de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail.

Nous faisons une exception importante, et il s'agit du paragraphe (3) de la clause 86: nous estimons que les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés ne doivent pas être le domaine exclusif de la gestion. Puisque les autres dispositions ne s'écartent pas trop de celles de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, nous le demandons encore une fois, pourquoi mettre en œuvre un nouvel instrument quand il en existe déjà un qui est satisfaisant?

Les critiques que nous avons formulées sur certaines dispositions du Bill C-170 ne veulent pas dire que nous sommes satisfaits des clauses que nous n'avons pas mentionnées. Nous avons tout simplement voulu nous en tenir aux caractéristiques les pires du Bill. L'expérience acquise sous la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail est connue et elle peut donc être vérifiée; nous pourrions nous entendre avec notre employeur sous cette Loi. A notre avis, la prétention voulant que le Bill C-170 constitue un parallèle étroit avec la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail est tout à fait fausse. Si c'était le cas, le Comité

préparatoire aurait sûrement cherché à ouvrir cette Loi aux employés de la fonction publique. La vérité, c'est que la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail ne contient pas assez de moyens de contrôle de l'employeur pour satisfaire le Comité préparatoire, et il a donc élaboré un statut différent afin d'assurer que les employés de la fonction publique ne tomberont pas sous l'influence du mouvement légitime des syndicats de travail de notre pays.

Tous les partis politiques du Canada se sont déclarés en faveur d'un système de «négociations collectives». Il est à peine nécessaire de signaler aux honorables membres de ce Comité qu'ils ne parlent pas nécessairement de la même chose. L'adoption de ce Bill aurait pour effet de protéger le gouvernement au pouvoir contre toute critique concernant des rouages adéquats pour la détermination des traitements. Il est tout à fait évident que la même chose s'applique aux associations d'employés, en ce que la grande majorité semble considérer l'arbitrage obligatoire comme une procédure satisfaisante pour le règlement des différends, tandis que les postiers envisagent les procédures régissant le secteur privé. C'est là leur objectif, et ils n'entendent pas régler pour moins que cela.

Les conditions de travail et les autres modalités d'emploi auraient bien peu de chances d'amélioration à cause des dispositions délibérément vexatoires de ce Bill. Ceci n'est pas trop important pour l'employé moyen de la fonction publique, mais pour les employés du ministère des Postes, les modalités d'emploi et les méthodes de discipline ont souvent autant d'importance que les insuffisances de la rémunération. Tel que le Bill est présentement rédigé, la plupart de ces modalités d'emploi et de ces méthodes de discipline seront en dehors des cadres de la négociation et de l'arbitrage, ce qui conduira éventuellement à une autre Commission royale d'enquête sur les conditions de travail au ministère des Postes.

Nous complétons donc notre mémoire par une demande que les postiers soient autorisés à négocier collectivement aux termes de la Loi sur les relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, soit en mettant tout simplement cette Loi à leur disposition ou en transformant le ministère des Postes en une compagnie de la Couronne.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Otto, voulez-vous, s'il vous plaît, lire le mémoire suivant.

M. OTTO: Voici le mémoire de l'Union des postiers du Canada au Comité mixte de la fonction publique du Canada sur le Bill n° C-181.

(*Texte*)

Nous vous présentons notre mémoire sur les dispositions du Bill C-181, Loi concernant l'emploi dans la fonction publique du Canada. Nous ne croyons pas que le principe des nominations selon le mérite puisse être maintenu sous l'autorité de la clause 10, à cause du pouvoir de la Commission de déléguer son autorité aux sous-chefs dans tous les domaines, sauf celui des appels. Nous disons cela, car le rôle de protecteur du principe du mérite ne devrait pas appartenir aux sous-chefs à cause de l'influence facile qu'ils peuvent subir par les décisions d'ordre politique de leur ministre. Ce genre de sociétariat entre la Commission et les ministères produira inévitablement la création d'une multiplicité de définitions du principe du mérite.

Nous nous opposons à la clause 11 qui permet à la Commission de faire des nominations de personnes qui ne font pas déjà partie de la fonction publique lorsqu'elle jugera qu'il est dans le meilleur intérêt de la fonction publique de le faire. Nous croyons que les «meilleurs intérêts» de la fonction publique ont besoin d'être clairement définis dans cette clause.

Nous ne sommes pas d'accord avec le fait que la Commission et le Conseil du Trésor devraient avoir une juridiction exclusive sur les nominations, les évaluations, les promotions, les réductions de grade, les mutations, les mises en disponibilité ou le renvoi des employés. A notre avis, toutes ces questions devraient faire l'objet de négociations collectives.

Nous déplorons particulièrement la clause 31 intitulée «Incompétence et incapacité», à cause de la facilité avec laquelle un employé peut maintenant être renvoyé. Alors qu'auparavant la décision finale pour le renvoi d'un employé pour cause appartenait au gouverneur en conseil, nous avons une procédure dans ce Bill qui pourrait dégénérer en un rôle de pure formalité pour la Commission, laissant le sous-ministre en mesure de fixer ses propres normes pour les congédiements, et nous pourrions ainsi aboutir à autant de variétés de procédures de congédiement que nous avons de sous-ministres. Bien qu'il y ait un droit d'appel et que la Commission semble avoir le dernier mot, il nous est difficile de concevoir qu'un très grand nombre de cas de recommandations de renvois d'un employé par un sous-ministre ne seront pas acceptés par la Commission.

Nous ne trouvons aucune disposition dans ce Bill permettant à un appelant d'être représenté par une personne compétente qui fait partie de son association d'employés. Cela existait dans le Règlement édicté en vertu de la Loi sur le service civil, mais sous la clause 21 du présent Bill, aucune disposition semblable n'a été faite, et cela donne l'impression que seuls l'appelant et le sous-ministre intéressés auront l'occasion d'être entendus.

Nous avons un dernier point à soulever, et c'est au sujet de la clause 32 intitulée «Partisanerie politique». Il semble tout à fait évident que cette clause est tout simplement une reproduction de celle de l'ancienne Loi sur le service civil, et elle équivaut à une défense complète pour les employés de la fonction publique de se livrer à des activités politiques. Si le ministre du Revenu Benson était sérieux quand il a déclaré que le présent Bill marquait le départ d'une ère totalement nouvelle dans les relations du gouvernement du Canada avec ses employés, nous sommes alors certains qu'il est également disposé à leur accorder des droits de citoyens de première classe, et nous croyons, en même temps que la grande majorité de nos supporteurs, que ces pleins droits de citoyens canadiens comprennent non seulement le droit d'appartenir à des syndicats ou à des organisations de leur choix, avec la liberté de conclure des conventions collectives, mais aussi la liberté de jouir de droits politiques complets. Il est temps que nous devenions adultes à cet égard, et nous soumettons que les prohibitions de la clause 32 continueront, comme sous l'ancienne Loi sur le service civil, à créer plus de maux de tête que de liberté d'action.

(*Traduction*)

Monsieur le président, avant de terminer, j'aimerais attirer votre attention sur le fait que nous avons soumis un mémoire au premier ministre demandant le privilège de nous présenter devant ce Comité après que le rapport de la commission de M. le juge Montpetit aura circulé. J'ai une copie du télégramme signé par le permier ministre, qui indique que cela pourrait être la politique du gouvernement. Je vais vous la remettre maintenant.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'ai une copie, M. Otto, référant à cette requête et je comprends qu'on traduit actuellement le rapport de M. Montpetit et qu'il sera rendu public dans les dix prochains jours. Vous aurez, sans doute, l'occasion de présenter votre mémoire devant ce Comité.

M. KNOWLES: Pourrait-on nous lire ces télégrammes pour qu'ils fassent partie du compte rendu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous pourrions les publier dans le compte rendu si vous le désirez.

M. KNOWLES: Sont-ils si longs?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, ils sont très longs. Si M. Otto veut les lire, c'est très bien. Nous avons reçu les copies ce matin, mais si M. Otto les lit, cela sauvra du temps plutôt que d'en parler.

M. TARDIF: Peut-on distribuer les copies?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous les ferons lire, alors elles seront enregistrées.

M. OTTO: Monsieur le président, je lirai la copie d'un télégramme provenant de Winnipeg:

> Monsieur le Premier Ministre,
>
> La résolution suivante a été unanimement adoptée à l'assemblée mixte et monstre des postiers de Winnipeg tenue le dimanche, 2 octobre 1966:
>
> Vu que la Commission d'enquête du juge Montpetit sur les conditions de travail au ministère des Postes a terminé son investigation dans la première partie de 1966 et vu qu'on a assuré que les conclusions de cette commission seraient communiquées à tous les partis intéressés y compris le peuple canadien, le plus tôt possible et vu que nous sommes fermement convaincus que les conclusions de cette commission justifieront pleinement les nombreuses plaintes que les postiers de toutes les parties du pays ont soumises à la Commission, c'est pourquoi il a été résolu que le Comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur le Bill C-170 soit informé par le premier ministre de ne pas terminer ses délibérations tant que le rapport de la Commission Montpetit n'aura pas été rendu public et il a été de plus décidé que l'Union des facteurs du Canada et l'Union des postiers du Canada aient le privilège de présenter d'autres mémoires au Comité parlementaire sur le Bill C-170 à la lumière du rapport de la Commission Montpetit.
>
> R. Otto, vice-président de l'Union des postiers du Canada;
> J. Colville, sec.-trés. de l'Union des facteurs du Canada;
> Y. Gatehouse, fonctionnaire de l'extérieur de l'Union des postiers du Canada;
> D. Mowat, repr. du district 7, Union des facteurs du Canada;
> Grant McLeod, président du *Winnipeg and District Labour Council.*

• (10.20 a.m.)

M. OTTO: Je n'ai pas de copie de la réponse sur moi, monsieur le président. Je puis obtenir une copie pour envoyer plus tard.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Cela ne sera pas nécessaire. Je lirai la copie qu'a le secrétaire du Comité.

Voici la réponse du premier ministre, en date du 5 octobre:

> J'ai reçu votre télégramme du 3 octobre 1966, concernant la résolution adoptée à la réunion des postiers tenue à Winnipeg le 2 octobre relative à la Commission d'enquête sur les conditions de travail au ministère des Postes. Le gouvernement n'a pas encore reçu le rapport de la Commission. J'ai appris qu'il sera probablement présenté vers le milieu de ce mois. Il sera rendu public aussitôt que possible après sa réception.
>
> Je comprends que le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes auquel le Bill C-170 a été référé le 31 mai a commencé à recevoir des observations, et je crois peu probable qu'il fasse un rapport final au Parlement avant la publication du rapport de la Commission. Vous vous rendrez compte que c'est l'affaire du Comité de régler ces questions puisqu'il décide, mais je porterai votre télégramme à

l'attention des présidents conjoints. Ils transmettront sans doute la résolution au Comité mixte qui, j'en suis certain, fournira à l'Union des facteurs du Canada et à l'Union des postiers du Canada l'occasion de présenter des mémoires à la lumière du rapport de la Commission.

Je comprends que les représentants des postiers doivent rencontrer le Comité mixte plus tard dans le courant de la semaine. A ce moment, ils pourront soulever les points contenus dans la résolution.

L. B. Pearson.

Je suis certain que ce Comité en prendra note et, naturellement, entendra les postiers après la publication du rapport Montpetit.

M. KNOWLES: Je crois que nous devrions leur en donner l'assurance dès maintenant. Je suis certain qu'ils comprennent que le premier ministre n'oblige pas ce Comité, mais que nous voulons le faire de toute façon.

M. BELL (*Carleton*): Je suis certain que chacun désire les entendre en temps opportun, de notre propre initiative, et non pas sous les ordres du premier ministre.

Le PRÉSIDENT: Je crois que le premier ministre a exprimé clairement qu'il nous appartenait d'agir ainsi.

M. LEBOE: Si vous permettez, j'ai réalisé plus tard que nous nous sommes mépris sur les pouvoirs du Comité. Il vous appartient de préparer les délibérations et nous voulons vous en fournir pleinement l'occasion à l'audience particulière.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je voudrais remercier M. Kay et M. Otto de leur exposé très complet en un langage clair et coloré.

M. BELL (*Carleton*): Pourrions-nous savoir le nombre de membres de l'Union des postiers du Canada?

M. KAY: Ils sont onze mille.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le mémoire suivant est présenté par l'Association canadienne des maîtres de poste. Monsieur LeBoldus.

(*Texte*)

Mr. J.-M. Le Boldus, président national, Association canadienne des maîtres de poste: C'est la toute première fois que je me présente devant un comité spécial conjoint du Sénat et de la Chambre des Communes aussi, permettez-moi, Honorable Maurice Bourget et Monsieur Jean T. Richard, de vous exprimer ma reconnaissance pour avoir accepté d'entendre ma représentation au nom de l'Association Canadienne des Maîtres de Poste.

Nous nous présentons seuls devant vous et nous n'avons aucune affiliation avec le mouvement ouvrier du Canada. Il nous est impossible, pour des raisons financières, de s'assurer les services d'experts en matière de lois ouvrières, ni de spécialistes en recherches, ni de conseillers de quelques descriptions que ce soit. Notre Association se compose des Maîtres de Poste du Canada et de leurs assistants. Votre Maître de Poste, Messieurs, qu'il soit d'un petit village ou d'une grande ville, a retenu et retient encore toute notre attention.

Je disais que nous représentons les Maîtres de Poste du Canada et leurs Assistants. Les débuts de l'Association Canadienne des Maîtres de Poste remontent à 1902, soit il y a déjà soixante-quatre ans. Elle se composait alors de seulement quelques Maîtres de Poste de certaines régions du pays. Aujourd'hui, elle représente toutes les provinces du Canada, avec celles de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île du Prince-Édouard réunies en un seul groupe connu sous le nom de la Section des Maritimes. Des 8,478 Maîtres de Poste au pays, 6,061 sont membres de notre Association. Permettez-moi de men-

tionner qu'un bon nombre des non-membres sont trop peu fortunés pour nous joindre. De plus, nous avons 1,063 Assistants membres. Ces deux groupes d'emploi, Maîtres de Poste et Assistants, ont toujours été associés intimement aux yeux du Ministère des Postes, de même que dans leurs relations au sein de notre Association. Nous sommes d'abord une Association pour les Maîtres de Poste et les Assistants des centres ruraux.

Après étude de la loi proposée, laquelle retient maintenant votre attention, je dois dire que nous sommes d'accord avec le contenu du Bill C-170. En premier lieu, sous la section 26, nous sommes assurés du droit de rencontrer notre employeur pour discuter les changements proposés, tant au sujet des salaires qu'à celui des conditions de travail. Ce même Bill prévoit également la solution des revendications entre nous et notre employeur et nous en sommes très satisfaits. Cependant, ce qui attire le plus notre attention est le classement ou la catégorie d'emploi dans laquelle nous serons placés pour la négociation collective. En toute déférence, nous désirons maintenir que les Maîtres de Poste et leurs Assistants, au sein du Service Public du Canada, forment un groupement tout à fait exclusif. On ne peut les comparer ni les aligner avec aucun autre groupement. Il est impossible, par exemple, de comparer un Maître de Poste avec un commis des postes, un commis assigné au tri ou encore à un facteur. Même si un Maître de Poste, à certains temps, doit vendre des timbres, compléter des mandats de poste, trier, acheminer ou distribuer des dépêches, il doit aussi et surtout, interpréter toutes les directives et tous les règlements provenant du Ministère et du Bureau de District. Il y a des centaines de villes et villages, à travers le pays, où il est le seul représentant du Gouvernement Fédéral. Sa position de gérant et d'employé est unique dans le service public tout entier. Plus que tout autre fonctionnaire fédéral, il est en rapport direct et quotidien avec toute la population de sa région et cette population, Honorables Membres du Comité, ce sont les personnes que vous, ici rassemblés, représentez au Parlement du Canada. Souvent, le Maître de Poste fait office de banquier, de confident de ses clients et même d'officier de liaison entre le Gouvernement du pays et le public. On peut pratiquement dire la même chose de l'Assistant qui, au moins une fois par semaine, remplace le Maître de Poste et assume toute la responsabilité du bureau; il en est de même durant les vacances annuelles du Maître de Poste ou lorsque ce dernier est en congé de maladie ou en absence motivée. Depuis nombre d'années, ces deux fonctions furent considérées unies dans le Service Public; les Maîtres de Poste et les Assistants se sont donc organisés en une association libre et démocratique, connue aujourd'hui sous le nom de «l'Association Canadienne des Maîtres de Poste», une Association qui a toujours bénéficié de la confiance du Ministère des Postes. Nous avons mérité cette confiance par des pourparlers francs, honnêtes et raisonnables. S'il nous fallait être classés avec un groupe dont les méthodes d'opération et les intérêts n'étaient pas identiques aux nôtres, nous risquerions fort de perdre ce que nous espérons maintenir à titre d'Agent négociateur pour notre groupe.

Au cours des années, grâce aux efforts de l'Association Canadienne des Maîtres de Poste et la coopération du Ministère, la position du Maître de Poste et celle de son Assistant furent de beaucoup améliorées. Plusieurs d'entre nous bénéficions déjà de vacances annuelles payées, de congés de maladie et d'opportunités d'avancement. Bien que plusieurs n'ont pas encore droit à ces privilèges, ils reçoivent cependant une compensation monétaire pour vacances annuelles et ceux qui contribuent au Fonds de Pension ont droit de participer aux concours de promotion.

Étant admis le droit à la négociation collective, nous croyons que le Maître de Poste et son Assistant doivent y participer conjointement et distinctement de tout autre groupe d'occupation. Les intérêts et le bien-être de cette section du Service Public n'en seront que mieux servis en autant que notre groupe demeurera distinct.

Respectueusement soumis, ce vingt-troisième jour de juin, en l'an de grâce mil neuf cent soixante-six.

John M. LeBoldus,
Président National
Association Canadienne des Maîtres de Poste.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, M. LeBoldus. Le Comité se réjouit, j'en suis sûr, que vous soyez venu ce matin présenter ce mémoire.

Nous avons maintenant l'Union des facteurs du Canada représentée par son président, M. Roger Décarie. M. Décarie lira son mémoire en français.

(*Texte*)

MÉMOIRE DE L'UNION DES FACTEURS DU CANADA PRÉSENTÉ AU COMITÉ MIXE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA—LE 15 AOÛT 1966

Messieurs les présidents, Messieurs les membres du Comité:

Ce mémoire vous est soumis par l'Union des Facteurs du Canada, qui compte près de 9,000 membres représentant la presque totalité des facteurs dans toutes les villes du Canada où la livraison du courrier est la responsabilité du Ministère des Postes du Canada. Notre Union étant affiliée au Congrès du Travail du Canada et étant très active au sein de la plus grande centrale syndicale du pays, et nos membres ayant acquis un sens des responsabilités tant du point de vue ouvrier que comme citoyens Canadiens, nous avons voulu dans l'étude que nous avons faite des Bills C-170, C-181 et C-182, vous apporter notre expérience et nos connaissances des relations entre employeurs et employés dans la fonction publique.

Nous ne nous présentons pas devant vous avec l'intention de vous rappeler l'histoire passée, mais tout simplement parce qu'il y va de l'intérêt de tous que les employés de la fonction publique puissent déterminer de concert avec leur employeur leurs conditions de travail.

Un fois adoptés, les bills C-170, C-181 et C-182 constitueront la loi régissant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique. Pour la première fois après plusieurs années d'attente, les employés civils fédéraux auront droit de participer à des négociations collectives qui devront être faites de bonne foi, nous l'espérons tous, et qui devront être applicables dans les cadres du Bill des droits de l'Homme.

A la simple lecture des bills C-170, C-181 et C-182, certains de ces droits semblent avoir été oubliés, comme nous nous proposons de le démontrer plus loin.—Il reste néanmoins que l'adoption de ces projets de loi marquera dans l'histoire de la fonction publique une étape importante. et nous n'hésitons pas à reconnaître que c'est une mesure progressive.

Toute loi est une mesure législative définissant les rapports ou les restrictions entre parties. Dans le cas de législation ouvrière, l'objectif général est de préserver et de protéger le droit d'association, et de régulariser les relations entre employeurs et employés dans le secteur privé, afin de réduire au minimum les conflits qui peuvent survenir. Cependant, cet objectif, qu'on devrait retrouver dans le Bill C-170, n'y est pas pleinement compris, puisqu'aux termes de la loi qui nous occupe présentement, le législateur est à la fois employeur, arbitre, conciliateur et juge.

Le Bill C-170, qui devrait nous permettre pour la première fois de pouvoir négocier collectivement de bonne foi avec l'employeur, est affaibli

dès le départ, parce que l'employeur détermine lui-même les règlements sous le régime de cette loi. Les dispositions du Bill C-170 tendent à ne favoriser que l'employeur. Le déséquilibre inhérent dans ce Bill aboutit en une forme de négociation collective qui n'est pas complète, et qui ne donne aucune garantie de saines relations entre l'employeur et ses employés. Si ce projet de loi est adopté tel qu'il vous est présenté, il s'ensuit que les employés de la fonction publique manqueront de jouir de la méthode de négocier collectivement à laquelle ils s'attendent en toute justice.

Pour que les relations entre employeur et employés puissent être saines il importe que les associations d'employés de la fonction publique jouissent d'une certaine liberté d'action et d'initiative, et qu'ils aient l'occasion de mettre sur pied un régime de relations mutuellement satisfaisantes tant pour les associations que pour l'employeur. S'ils sont forcés de se conformer à des règles rigoureuses et étroites, les rapports entre employeur et employés qui en découleront en seront gênées, et il en résultera des effets secondaires malencontreux que les restrictions elles-mêmes avaient apparemment pour but d'éviter.

Nous ne pouvons nous empêcher de critiquer le trop grand nombre de restrictions du Bill C-170 sous sa forme actuelle. Il semblerait que le gouvernement, étant aussi l'employeur, affirme dans ce projet de loi qu'il ne veut pas permettre l'échange libre et complète de points de vue, ni les concessions réciproques nécessaires à tout régime de bonnes relations entre employeurs et employés dans le cadre de la négociation collective. Nous pensons que le gouvernement ne veut pas établir, ou qu'il doute qu'il soit possible d'établir un régime de relations libres dans la fonction publique sans que cette loi soit bourrée de restrictions inexpliquables. Mais ce que nous redoutons surtout lorsque le gouvernement est aussi l'employeur, c'est que le législateur a éliminé du champ des négociations collectives nombre des conditions de travail touchant les employés, et qu'il a lui-même dicté les sujets sur lesquels nous pouvons négocier. Le gouvernement nous donne l'impression d'un joueur de poker expert qui a lui-même brassé les cartes afin d'avoir tout le jeu de son coté. Il ne peut pas perdre. Il ne veut évidemment pas s'imposer à lui-même une loi de négociations collectives et des normes de conduite qu'il a fixées pour les employeurs dans le secteur privé.

Nous croyons que les bills C-170, C-181 et C-182 sont inutilement compliqués, et trop restrictifs. Il y a trop de barrières arbitraires et unilatérales, qui empêchent les employés de participer à la détermination de leurs propres conditions de travail. Les modes de régler des disputes et autres différends sont inutilement compliqués, et empêchent de ce fait la liberté d'action des associations telle qu'elle existe ailleurs au sein de la fonction publique, et surtout dans les compagnies de la couronne. Les pouvoirs conférés à la Commission des Relations de Travail dans la Fonction Publique en feront un monstre d'autorité, ce qui n'est ni nécessaire ni souhaitable.

Le bill C-170 élimine dès le début le droit des employés de constituer des unités de négociation et de désigner des agents négociateurs de leur choix, et il empiète sur le droit naturel qu'ont les associations d'employés d'établir leurs propres systèmes de régie interne. Aucune procédure d'appel n'est prévue. Le Bill C-170 ne renferme aucune disposition afin de sauvegarder les droits dont les fonctionnaires jouissent déjà ailleurs, comme par exemple la sécurité syndicale, et le prélèvement des cotisations à la source. Le Bill C-170 amende implicitement le bill des droits de l'homme, quand il empêche les fonctionnaires de prendre des décisions de nature politique.

En fait, le gouvernement cherche à maintenir dans une large mesure ce qu'il a toujours exercé jusqu'ici dans la fonction publique, c'est-à-dire, une réglementation unilatérale. On laisse peu de chance aux parties (employeur et employés) de déterminer leurs propres façons de procéder pour solutionner leurs problèmes dans le cadre de la loi projetée.

Les prescriptions du Bill C-170 étant beaucoup trop complexes et restrictives, la liberté d'action des associations s'en trouve gênée. Nous voudrions en citer quelques unes, comme par exemple:

(1) Les restrictions imposées aux qualités requises des membres de la Commission, du tribunal d'arbitrage du bureau de conciliation et du conseil d'arbitrage (voir les articles 13 (1), 61 (1), 80 (6) et 92 (6).

(2) L'ingérence de la Commission dans les affaires internes d'un Conseil d'associations d'employés (voir les articles 19 (1) k. et 28 (2) b.

(3) La nécessité que la Commission, pour fins d'accréditation, soit convaincue que les représentants d'association «ont été dûment autorisés à agir pour les membres de l'Union» (voir l'article 34.)

(4) L'obligation de choisir à l'avance le mode de règlement des différends. voir les articles 2 w. et 36 (1).

(5) Préservation obligatoire des décisions prises aux termes de l'article 36 (1) pour trois ans suivie d'une période de 180 jours. (voir les articles 37 (2) et 38 (5).

(6) Le délai précédant la fin d'une convention collective (Voir l'article 57 (4).

(7) Définir d'avance la décision souhaitée en cas d'arbitrage. (Voir les articles 63 (2) a. et 64 (2) et

(8) Exiger de la Commission de faire des règlements sur les procédures visant le règlement des griefs. (article 99).

Nous croyons sincèrement que les dispositions que nous venons de mentionner ne sont sûrement pas nécessaires. Elles ne font que compliquer le Bill C-170. On empiète sur la liberté qu'ont les associations de se faire représenter par des représentants de leur choix et d'établir elles-mêmes leurs propres conseils aux fins des négociations collectives.

Le gouvernement semble, par la législation proposée, donner à ses employés un moyen de régler ses différends; mais le syndicaliste averti n'y voit que pure Utopie, qui n'aboutira qu'au mécontentement général et à la pagaille dans le service civil.

Nous nous demandons pourquoi le gouvernement a imaginé des procédures aussi élaborées et compliquées pour la fonction publique, alors qu'une formule beaucoup plus simple existe déjà. La loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, qui lui paraît satisfaisante pour les industries qui relèvent de la compétence du Parlement. Cette loi, qui n'a pas été modifiée depuis 1948, est jugée satisfaisante pour la réglementation des relations patronales-ouvrières dans les industries sous la juridiction du Parlement Canadien, comme les chemins de fer, le transport aérien, la radio-télévision, la navigation, les ports de mer et le reste, pourrait également suffir pour réglementer les rapports entre le gouvernement et les employés préposés à la manutention du courrier.

La province de la Saskatchewan, quand elle a décidé d'étendre les négociations collectives à ses propres employés, s'est contentée d'inclure les mots «et

comprend sa Majesté du chef de la Saskatchewan» dans la définition du mot employeur, à l'article 2 f. de sa loi sur les syndicats ouvriers, et les fonctionnaires ont été placés sur le même pied que les autres employés.

L'article 2 (h) est, à notre avis, beaucoup trop vague. L'omission dans cette section de l'article 2 des taux de paie et des heures de travail nous porte à croire que l'employeur ne tient pas à discuter de ces items les plus importants dans une convention collective. Le fait est que les taux de paie et les heures de travail doivent faire partie intégrale de la convention collective, et devraient être mentionnés dans cette section. Nous nous engageons de biffer de cet article les mots «d'autres questions connexes». Ces simples donnent à la Commission des pouvoirs extraordinaires, qui ne sont pas nécessaires et qui nuiront considérablement aux négociations libres, car il pourrait s'écouler un temps interminable avant qu'il puisse définir ce que comprend «des questions connexes». Ces mots, employés depuis plusieurs années au Ministère des postes, n'ont pas encore été définis de façon satisfaisante par les autorités des Postes.

Aux paragraphes (p) et (t) de l'article 2, le terme «grief» ne s'applique qu'à un employé. Le Bill ne tient pas compte du fait que les griefs peuvent aussi être présentés par un groupe d'employés, ou par l'agent négociateur lui-même. Cette lacune se retrouve à l'article 90, et nous prions le comité de bien vouloir en recommander la correction.

La partie du paragraphe de la section aa) de l'article 2, qui mentionne un «ralentissement ou une autre activité concertée de la part des employés ayant pour objet la restriction ou la limitation du rendement» veut dire, aux yeux de la Commission, un arrêt de travail, qu'elle peut considérer comme une grève. Une telle interprétation de la part de la Commission peut avoir des conséquences graves pour les employés, car une telle action supposée de la part des employés ne peut être jugée qu'à la discrétion du chef immédiat de ces employés. Ceci peut verser facilement dans la discrimination et serait sans doute la cause de nombreux différends quasi irrésolubles, qu'une convention collective ne pourrait guère supporter.

L'article 7 prévoit que l'employeur a l'autorité de grouper et classifier les positions, ce qui peut être interprété par l'employeur de façon à reclassifier les positions à un niveau inférieur, donc amener un gel des salaires aux employés ainsi affectés. Cela peut amener un bris de convention. Ces mots sont beaucoup trop vagues et ils sont superflus, puisque l'employeur peut déterminer comment la fonction publique doit être organisée, et puisqu'il a le droit d'attribuer des fonctions aux employés. Cette tâche de grouper et de classifier les positions devrait être laissée aux négociateurs.

Les articles 8 (1-2) et 9 (1) traitent des interdictions appellées couramment «pratiques déloyales en matière ouvrière» telles que, par exemple, quand un fonctionnaire préposé à la gestion, donc représentant l'employeur, participe à la formation ou à l'administration d'une association d'employés. Comme il est impossible d'imposer une sanction pécuniaire à l'employeur, on devrait pouvoir discipliner ou pénaliser d'une autre façon un tel employé de la gestion si son activité est nettement contraire aux prescriptions de la loi. Aucun employé préposé à la gestion ne devrait pouvoir s'adonner impunément à des pratiques déloyales en matière ouvrière.

L'article 11 (2-3) nous a surpris à la pensée que le président et le vice-président pourraient être démis de leurs fonctions pour mauvaise conduite. Nous ne parvenons pas à pénétrer la pensée du législateur sur cette question,

qui peut s'interpréter de mille façons. Est-ce que cela veut dire que le président (ou le vice-président) peut être accusé de mauvaise conduite par l'employeur si sa décision accorde, selon les circonstances qui peuvent être pleinement justifiées, un gain de cause à l'employé, tout simplement parce que l'employeur n'est pas de l'avis du président? Cela peut porter à des conflits d'interprétation et de juridiction. Ces mots devraient être amendés, et nous vous demandons d'en faire la recommandation.

L'article 13 (1) (c) est répréhensible. Nous protestons vigoureusement contre les conditions auxquelles on assujettit la nomination des membres de la Commission quand on spécifie qu'«une personne ne peut être nommée membre de la Commission si elle est membre d'une association d'employés qui est agent négociateur, ou si elle occupe une charge ou un emploi qui relève d'une telle association». A notre connaissance, les membres des commissions des relations ouvrières ne sont pas assujettis à des restrictions semblables. En incorporant cet alinéa à l'article 13, le bill élimine d'un trait de plume tout ce qui peut paraître à première vue comme donnant aux associations la représentation égale au sein de la Commission.

Non satisfait de limiter la possibilité que l'employé soit bien représenté au sein de la Commission, le bill exige encore de ceux qui désiraient éventuellement être nommés à la Commission de sacrifier tout lien avec leurs associations d'employés, qu'ils en soient membres ou dirigeants. Dans ce cas, on obligerait que les représentants d'employés viennent d'en dehors des cadres des associations. C'est une mesure que nous déplorons, et pour laquelle nous ne trouvons aucune justification. Cela suggère que le gouvernement entend faire de la Commission une cour de justice, plutôt qu'une commission administrative, où l'employé et l'agent négociateur se sentiront seuls comme «Daniel dans la fosse aux lions» quand ils se présentent devant la Commission pour demander l'accréditation. Des restrictions semblables s'appliquent aux qualités requises des membres qui dont partie des tribunaux et aux conseils d'arbitrage, ainsi qu'au bureau de conciliation (voir les articles 61, 80 et 92).

Les articles 18, 19, 23, 28, 34, 35, 50 63, 64, 65, 66, 67 et 75 traitent des pouvoirs et des fonctions de la Commission. Ce qui intéresse l'Union des facteurs dans le mandat de cette commission, c'est qu'il soit établi de façon démocratique, et que la représentation, tant du côté employeur qu'employé, soit de force égale. Nous voulons que ce mandat soit précis, et que ses pouvoirs soient limités à ce qu'une commission des relations ouvrières doit être, dans le sens accepté de ce terme. Nous nous opposons à ce qu'elle soit une cour de justice, ou une étude légale pour s'ingérer dans la régie interne des associations de conduire des enquêtes jusque dans les consciences des membres de notre Union. Nous voulons qu'un maximum de liberté et d'initiative d'action soit laissé à l'employeur et à l'agent négociateur afin qu'ils puissent résoudre, par arbitrage ou conciliation, les différends qui pourraient surgir. La Commission, telle qu'instituée dans le bill C-170, est très différente du Conseil canadien des relations ouvrières, mais elle devrait pourtant remplir le même rôle.

L'article 23 porte sur des points de droit ou de compétence qui peuvent être soulevés sur une question déférée à un tribunal d'arbitrage ou à un arbitre; cet article semble, à première vue, inoffensif et plein de sens, puisque le tribunal

d'arbitrage ou un arbitre *doit* renvoyer la question à la Commission s'il juge qu'il y a là une question de droit ou de compétence. Une fois rendue à la Commission, toute procédure relative à cette affaire est suspendue tant que la Commission n'a pas tranché la question. Cela peut donner lieu à des délais interminables. Il serait beaucoup plus rentable que les arbitres s'attaquent aux problèmes qu'ils peuvent avoir au fur et à mesure qu'ils se présenteront. Leur compétence étant établie, ils pourraient se prévaloir des moyens à leur disposition à ce moment pour résoudre le problème, tout en restant dans les limites de leur mandat, qui est de rendre une décision sur un sujet à l'arbitrage.

Nous croyons fermement que l'article 23 devrait être supprimé, et nous vous demandons que cet article soit éliminé, pour la simple raison que l'arbitre et les parties au différend peuvent se servir de l'article 23 pour éviter les responsabilités et s'en remettre à la Commission chaque fois qu'un différend leur paraîtra contenir une question de droit ou de compétence. Nous estimons que la loi ne perdrait rien de sa valeur ni de son efficacité si l'article 23 disparaissait complètement.

Selon l'article 28 (2) (b), la Commission ne peut accréditer un Conseil d'associations d'employés que si elle est convaincue «que les mesures légales et administratives nécessaires ont été prises». A notre avis, il n'appartient pas à une commission de ce genre de déterminer l'à-propos des mesures qui précèdent la formation d'un conseil; cela devrait être laissé aux associations d'employés. Les articles 34 (d) et 35 (i) donnent à la Commission une autorité exagérée et peu justifiée, comme on en voit dans aucune loi sur les relations ouvrières. Nous nous inscrivons en faux.

D'après l'article 60, les membres du Tribunal d'arbitrage sont nommés par la Commission, y compris ceux qui représentent l'intérêt des employés. Encore là, c'est une injustice flagrante, car les membres qui représentent les employés devraient être choisis par ceux-ci.

Les articles 63 à 67 et l'article 75 accordent au président de la Commission des pouvoirs discrétionnaires et étendus pour l'administration des différends à l'arbitrage. Les conditions énoncées dans ces articles entraînent certains inconvénients, que nous aborderons plus loin dans ce mémoire, qui retarderont le règlement des disputes, sans compter qu'ils provoqueront des complications aussi inévitables que non nécessaires. Nous croyons que les parties à un différend pourraient très bien les régler sans interposer ces dispositions ayant trait à l'arbitrage. L'Union des facteurs a, dans le passé, protesté à plusieurs reprises contre toutes formes d'arbitrage obligatoire pour le règlement des différends dans une convention collective. Le gouvernement, en incorporant dans le bill C-170 d'autres modes de règlement des différends, semble nous donner raison en prévoyant une formule d'option pour laquelle les agents négociateurs pourront lors d'un différend recourir à la grève. La négociation collective étant une épreuve de force entre l'employeur et les employés qui peut être rendue moins vive que par l'expérience, la maturité et la bonne foi, sans compter l'acception mutuelle des responsabilités que les lois ouvrières peuvent en prescrire. En aucun temps ces lois ne privent soit l'employeur ou l'employé de sa liberté d'action ou de son initiative. Ainsi l'employeur peut tout simplement fermer ses portes s'il ne désire pas négocier avec telle ou telle association, même si la loi l'oblige à reconnaître cette

association, et il n'est pas tenu de signer une convention collective; mais il ne peut pas s'y opposer non plus par des méthodes ou des pratiques déloyables en matière ouvrière. L'employeur n'est pas obligé, aux termes de la convention collective, de donner préavis de son intention de fermer ses portes. De son côté, l'association ne devrait pas être obligée d'annoncer longtemps à l'avance si elle aura recours à la grève ou à tout autre moyen pour régler les différends. Les parties sont libres de déterminer leur propre stratégie, et de mettre au point le programme d'action qui conviendra le mieux aux intérêts de chacun.

Le gouvernement, se souvenant qu'il est l'employeur, s'est encore une fois donné tous les as du jeu de négociation. Il ne veut rien donner à l'employé qui puisse lui permettre de lutter à forces égales, et il le prive de sa liberté de préparer sa propre stratégie. D'après le Bill C-170, l'agent négociateur doit même avant d'être accrédité, faire savoir à l'employeur quelle procédure il choisira pour le règlement des différends. En d'autres mots, avant d'entrer dans l'arène des négociations, l'employeur doit être au courant de la stratégie choisie par l'association, et il peut donc préparer des plans de défense élaborés, ce qui ne donne à l'association que très peu de chance de faire valoir ses arguments. C'est un combat arrangé d'avance, qu'on ne peut certainement pas coiffer du titre «fair play». Mais le gouvernement ne s'arrête pas là. Il impose à l'agent négociateur une restriction que nous qualifions de non démocratique. En effet, l'article 37 (2) impose au choix de l'association une durée de trois ans, et pour compliquer cette question davantage, l'agent négociateur ne peut changer de méthode que si la Commission, aux termes de l'article 38, est convaincue que les employés appuient cette modification. Et pour rendre cette concession encore moins accessible il faut, après avoir convaincu la Commission, attendre 180 jours. En réalité, le méthode choisie ne peut être modifiée pendant au moins 3½ ans.

En somme, les articles 36, 37 et 38 sont un déni flagrant des droits démocratiques qu'ont les employés de décider par eux-mêmes de quelle manière et à quel moment ils peuvent choisir le mode de règlement préféré lors d'un différend avec leur employeur.

Puisque l'article 89 du Bill C-170 donne à l'employeur et à l'agent négociateur le droit, par consentement mutuel, de transformer un bureau de conciliation en un conseil d'arbitrage qui lie les deux parties en cause, nous ne comprenons pas, et nous ne voyons pas la nécessité des articles 36, 37 et 38. Peut-être le gouvernement, en voulant s'adjuger les privilèges du Bill C-170, a voulu faire semblant de donner aux associations un droit qu'elles réclament depuis des années, mais de le faire de façon qu'il soit assez compliqué et impraticable pour décourager les moins expérimentés, afin qu'ils renoncent le droit de la grève tel que décrit dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (1948—C-54).

Nous croyons que la façon de régler un différend devrait être exercée au moment où le différend éclate, ou risque d'éclater, et non 3 années à l'avance. Nous vous demandons d'exiger dans vos recommandations de biffer les articles 36, 37 et 38, en faveur de l'article 89, modelé sur les articles 16-17 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

En étudiant l'article 60 du projet de loi, nous ne nous élevons pas contre l'institution d'arbitres ou de conseils d'arbitrage. C'est une procédure courante et acceptée des négociations collectives au Canada. Mais il faut dire que ces conseils d'arbitrage, même ceux qui sont permanents, ont été créés de plein gré par les parties en cause, et non par une mesure législative, et que l'arbitre ou les membres de ces conseils correspondent au choix des parties concernées. Le paragraphe 4 de l'article 60 refuse aux associations le droit de choisir leurs propres représentants. Encore une fois, le gouvernement s'empare d'un droit qui devrait être laissé aux employés.

En outre, nous désapprouvons les attributions accordées au président, qui est autorisé en vertu du paragraphe 4, à choisir les deux autres membres qui siégeront avec le président du Tribunal. Les membres du comité ne sont pas sans savoir que dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, les représentants choisissent eux-mêmes le président. Il ne fait aucun doute que des conflits d'intérêt surgiront entre les membres du Tribunal.

Les articles 63 (2) A) et 64 (2) nous dépassent. Pourquoi doit-on préciser à l'avance nos propositions quant à la décision que le tribunal d'arbitrage doit rendre? On conçoit que cela peut donner lieu à des arguments d'ordre légal et à des délais inutiles. Ces articles 63 (2) A. et 64 (2) ne devraient pas être incorporés dans le Bill C-170.

Nous nous sommes opposés au début de ce mémoire aux pouvoirs excessifs conférés au président de la Commission. L'article 75 vient confirmer nos craintes que le président peut renvoyer de nouveau au Tribunal d'arbitrage toute décision arbitrale rendue, «s'il lui semble» que la décision arbitrale rendue en cette circonstance n'a pas réglé le différend. Il nous semble que si les parties sont satisfaites d'une décision arbitrale ce devrait être la fin de l'histoire, et être classée comme telle.

L'étude de l'article 26 du bill C-170 réaffirme en nous le désir du gouvernement de conduire à se guise les négociations collectives. Il se réserve le droit de décision unilatérale quant aux unités de négociation. Les employés civils seront forcés d'accepter contre leur gré les unités de négociation que l'employeur voudra bien leur accorder. Ces unités resteront en vigueur pendant 28 mois, qu'on le veuille ou non. Après cette période, les associations pourront se restructurer—si elles existent encore, ou si elles en ont encore la force, pour mieux répondre aux besoins de leurs membres. Cette méthode sort vraiment de l'ordinaire, dans un pays comme le nôtre, où le progrès se fait sentir dans tous les domaines. C'est une mesure rétrograde et fortement non démocratique. Nous avons fortement l'impression que le gouvernement craint de faire face à ses responsabilités d'employeur, et de donner à ses employés les droits qu'il oblige les employeurs dans le secteur privé et les compagnies de la Couronne de donner aux leurs.

Nous ne voulons pas ici faire le procès des diverses associations d'employés dans la fonction publique fédérale. Mais l'Union des facteurs du Canada ne peut pas rester passive en face de l'article 26. Nous y voyons un danger pour toutes les associations de perdre leur identité, ou d'être forcées de former des conseils, qu'elles le veuillent ou non. Cette ligne de conduite n'est ni très satisfaisante ni

très efficace pour l'employeur, et elle laisse beaucoup à désirer pour l'employé. Nous admettons la probabilité de problèmes quant à la reconnaissance de telle ou telle association comme agent négociateur; mais nous affirmons que la ligne de conduite exposée à l'article 26 créra des problèmes beaucoup plus complexes et d'aussi grande portée que d'autres difficultés découlant de toute autre disposition. L'article 26 renverse les méthodes d'accréditation décrites dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail et dans les lois provinciales correspondantes, La préfabrication des unités de négociation par le gouvernement restreint la liberté des associations plus que ne le fait la loi qui s'applique aux compagnies de la couronne. Nous pourrons devoir attendre des années avant que les facteurs soient libres de choisir eux-mêmes leurs unités. Il est presque certain que le gouvernement finira par faire ce qu'il veut en ce qui a trait à l'organisation des employés en vue des négociations collectives.

Aux termes du paragraphe 1(a) de l'article 26, le Gouverneur en conseil doit par decret spécifier et définir les diverses catégories professionnelles de la fonction publique énumérées aux sois-alinéas (i) à (v) de l'alinéa r. de l'article 2. Une certaine particularité de cette section brille par son absence—nous voulons parler de la reconnaissance par le gouverneur en conseil d'un métier ou d'une spécialité qui distingue les employés au fins de l'accréditation, de spécifier et de définir les diverses unités de négociations d'employés qui font partie d'un corps de métier ou d'un corps exerçant un art technique en raison duquel il peuvent être distingués de l'ensemble de la catégorie professionnelle. Nous croyons que les facteurs devraient être reconnus comme exerçant un art technique qui les distingue complètement des autres employés au Ministère des postes. Nous vous demandons de recommander l'inclusion de l'article 8 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant des différends du travail au bill C-170.

Nous protestons énergiquement contre l'article 39(2) du bill C-170, qui prive un fonctionnaire du droit sacré de tout citoyen Canadien de participer activement à la vie politique de son pays. Ce dicton, formulé dans l'article 39(2), signifie qu'un fonctionnaire perd sa liberté dès qu'il signe son engagement. Il devient, par ce fait même, un citoyen de 2eme classe, puisqu'il ne peut plus remplir tous les devoirs ni jouir de tous les droits des autres citoyens canadiens. L'Union des facteurs du Canada a toujours pensé que les fonctionnaires s'étaient affranchis à l'adoption par le Parlement Canadien du bill des droits de l'homme. En Angleterre, que le gouvernement canadien cite souvent en exemple, l'Union des employés des postes est affiliée au parti travailliste, et les membres y versent des contributions. En France, le gouvernement n'y trouve aucune objection. Aux États-Unis, les associations de fonctionnaires supportent ouvertement des candidats au Congrès.

Qu'il le veuille ou non, le gouvernement, en proposant des projets de loi semblables aux bills C-170, C-181 et C-182, pousse inévitablement les fonctionnaires à s'occuper de politique, si ce n'est que pour faire valoir leur point de vue. Quand un gouvernement propose des lois non-démocratiques, c'est le devoir de tout citoyen honnête de s'y opposer, qu'il soit membre d'une association ou non. Nous ne comprenons pas très bien la crainte du gouvernement d'affranchir ses employés. Nous vivons en démocratie, et chaque Canadien a son

mot à dire dans la politique du pays. Nous estimons que l'article 39(2) devrait être supprimé du Bill C-170, et nous vous demandons de présenter des recommendations dans ce sens. Dans le même ordre des choses, l'article 32 du Bill C-181 devrait aussi être modifié afin d'éliminer cette interdiction.

• (11.00 a.m.)

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ils est 11 heures. Je ne sais pas si le comité désire continuer? Il reste environ 7 pages à lire. Si nous pouvions terminer ces pages ce matin...

M. TARDIF: Nous pourrions terminer ces sept pages.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): ...il ne serait pas nécessaire que nous revenions cet après-midi.

M. TARDIF: Je propose que nous les terminions complètement.

Quelques MEMBRES: D'accord.

M. KNOWLES: Vous ne ferez pas de remarque si quelques-uns de nous vont à la Chambre, n'est-ce pas?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non. Avez-vous des objections, M. Knowles, à ce que nous poursuivions?

M. KNOWLES: Non.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Alors, nous continuons.

(*Texte*)

Nous nous apercevons vite, à l'étude du Bill C-170, que des sujets d'importance ont été exclus des négociations collectives. Le gouvernement de propos délibéré a exclu du champ d'action du Bill C-170 certains éléments qui influent directement sur les conditions de vie et sur la sécurité d'emploi de ses employés. Les articles 56(2), 68, 70 (3) et 86 (2-3) du bill C-170, et 28, 29 et 31 du Bill C-181 et 7 du bill C-182 représentent ensemble les éléments des conditions d'emploi que l'employeur ne désire pas négocier avec les employés. Ce que nous voulons établir ici, c'est que le domaine des négociations collectives n'a jamais été délimité ni circonscrit. Nous soutenons que les négociations collectives peuvent légitimement s'étendre à toutes conditions qui peuvent être à l'intérêt mutuel de l'employeur et des employés. Sans vouloir nous répéter, nous constatons encore une fois avec inquiétude que le gouvernement cherche à conserver son pouvoir unilatéral de décision, tout en faisant mine d'y renoncer. C'est un malaise évident qui règne en ce moment au sein de la fonction publique, et qui est une source d'inquiétude et de dissension. Nous avons toujours cru que ce projet de loi était justement pour substituer à ces décisions unilatérales un régime de négociations collectives pour permettre aux employés de participer pleinement à la détermination de leurs conditions de travail. Alors pourquoi élever des barrières artificielles comme celles prévues dans les articles mentionnés plus haut? L'agent négociateur ne devrait pas être empêché d'obtenir des modifications législatives qui aboutiraient à une amélioration des conditions de travail. Nous ne voyons pas pourquoi l'employeur, qui a le pouvoir, ne pourrait pas proposer au Parlement des modifications sur lesquelles on se serait entendu à la table de négociation. Nous estimons que l'employeur, en proposant l'article 56, se donne à lui-même d'abuser de son pouvoir absolu, et cela dans son propre intérêt. Nous ne voyons pas pourquoi l'agent négociateur

accrédité ne pourrait pas proposer à la table de négociation que des changements soient apportés à la loi sur la pension du service public, et même à la loi de l'emploi dans la fonction publique quand celle-ci sera adoptée; et si une entente est conclue lors des négociations, il devrait être possible à l'employeur, aux termes de ces lois, de s'engager dans la négociation collective à y donner suite par des mesures législatives. Nous reconnaissons que la situation de l'employeur est unique; mais ce n'est pas un prétexte qui puisse lui permettre de se dérober à un engagement légitime vis-à-vis un agent négociateur.

L'article 68 impose une ligne de conduite au Tribunal d'arbitrage. Le gouvernement, en tant qu'employeur, donne au Tribunal des directives et des pouvoirs qui lui permettent de prendre une décision sur une sentence arbitrale avant même que le tribunal d'arbitrage ne commence à siéger. Encore, le gouvernement tient tous les atouts dans le jeu.

Les articles 70 (3) et 86 (3) contiennent à notre avis l'élément le plus renversant du Bill C-170. L'interdiction du Tribunal d'arbitrage et du bureau de conciliation de rendre une décision arbitrale ou une recommandation, selon le cas, sur «les normes, les procédures et les façons de procéder régissant les nominations, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés», qui constituent ce qu'on appelle «la sécurité d'emploi». Le gouvernement s'arroge encore une fois de plus le droit absolu de traiter ses employés à sa guise dans les domaines énumérés plus haut. L'Union des Facteurs du Canada ne croit pas que notre employeur, et la Commission telle que projetée, soient infaillibles ou objectifs au point qu'il faille éliminer ces questions du domaine de négociation collective. Nos 75 années d'expérience nous permettent d'affirmer que c'est précisément dans ces domaines que les abus sont les plus aptes de se produire. A l'exception des nominations, afin de préserver le principe de mérite, nous demandons qu'on retranche ces articles du projet de loi, et que ces questions soient laissées aux négociations collectives, et qu'on incorpore des procédures en conséquence dans la convention collective.

L'article 79, qui se réfère aux «employés désignés», attire notre curiosité. Nous nous demandons où est la nécessité d'imposer cette restriction, au moment où s'amorcent les négociations collectives. Ce n'est sûrement pas de nature à engendrer la confiance. Pendant que les parties en cause perdront un temps précieux à déterminer qui sont les employés désignés, l'agent négociateur sera tenté à faire des préparatifs de grève. Non seulement les négociations collectives en seront-elles retardées, mais encore les divergences entre les parties en seront accentuées, alors que la Commission devra trancher la question. Tout cela risque de tourner en ridicule tout le régime de la convention collective, et le droit de grève.

Les articles 83 et 86 (4) confirment nos arguments que le président de la Commission est victime d'un excès de zèle de la part du gouvernement quand ses pouvoirs lui permettent de remettre au bureau de conciliation le relevé des questions à l'arbitrage, et qu'il soit autorisé en plus de modifier ces relevés quand bon lui semble. Comment ce bureau fonctionnera-t-il, si son mandat est constamment modifié? Un bureau de conciliation doit être constitué par les parties en cause selon une entente préalable, et il doit être en mesure de traiter directement avec les parties pour apprendre les causes du différend, et pour tâcher d'opérer une conciliation. Nous croyons que le gouvernement ne croit pas

que les parties aient assez de bon sens pour régler entre elles-mêmes certains problèmes.

Dans l'article 90, notre première critique vise l'expression «un employé», tout comme c'était le cas aux alinéas P. et T. de l'article 2. En faisant l'étude des articles 90 et 91 nous y constatons une faille beaucoup plus grave encore. D'après la première disposition à la section (1) (a) i., de l'article 90, la présentation d'un grief offre peu de restrictions, mais ce n'est pas le cas pour une demande d'arbitrage aux termes de l'article 91 (1). Alors qu'on peut se plaindre de l'interprétation ou de l'application d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, on ne peut pas, par contre, soumettre le grief à l'arbitrage, à moins qu'on ait subi une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. A part ces exceptions, la procédure des griefs aboutira à une impasse.

L'article 97 (2) nous inquiète à cause de l'effet que cela peut avoir sur l'employé. Cela peut décourager les employés de recourir à la procédure des griefs.

L'Union des Facteurs possède une procédure des griefs établie depuis quelques années dans plusieurs locaux à travers le pays. Nous trouvons superflu que la Commission puisse édicter des règlements là-dessus. Nous croyons que nous pourrions conjointement avec notre employeur établir une procédure de griefs qui serait sans aucun doute profitable aux deux parties.

Nous pensions, avant même de commencer l'étude des bills C-170, C-181 et C-182, qu'une des dispositions accorderait le droit d'effectuer des retenues syndicales à la source à toute association d'employés accréditée. Mais à notre grande surprise, la disposition n'existe pas. Est-ce dire que les agents négociateurs seront obligés de négocier pour obtenir un privilège accordé ailleurs depuis si longtemps? Nous vous prions de recommander une modification en conséquence. Ailleurs, les lois portant sur les relations de travail prévoient ce qu'on appelle la sécurité syndicale. Ces lois permettent d'incorporer dans la convention collective des dispositions telles que la sécurité syndicale («Union shop»). Nous croyons que le bill C-170 devrait comporter une telle proposition, et l'Union des Facteurs du Canada vous prie fortement d'en faire la recommandation pour toutes les associations dans la fonction publique.

Ce mémoire ne vous est pas soumis dans le seul but de détruire ce projet de loi, mais nous croyons que les bills C-170, C-181 et C-182 démontrent une certaine crainte du gouvernement quant à leur application. Nous savons très bien que pour bien se faire comprendre, on doit mettre les points sur les «i»; mais ce qui nous surprend, c'est que le gouvernement ne voulant rien laisser au hazard, a même mis des points là où il n'y avait pas de i! Tout est tellement codifié que cela lui causera des difficultés énormes pour mettre en vigueur ces mesures législatives. Il aurait été plus sage si les spécifications du bill auraient été moins nombreuses, et si le gouvernement avait essayé de légiférer sur les principes généraux de la convention collective, comme c'est le cas dans la loi des relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, tout en laissant les détails de la loi reposer sur des règlements qui auraient pu être aisément changés sur la recommandation de la Commission, ou d'un autre corps exécutif spécifié dans le projet de loi. C'est, nous croyons, le défaut majeur de ce bill.

Les fonctions de la Commission des relations du travail dans la fonction publique sont beaucoup trop nombreuses; en plus, elle doit certifier les agents négociateurs. Non seulement il est de son ressort d'accorder la certification, mais il doit aussi diriger l'arbitrage et la conciliation, et il doit aussi nommer les arbitres, et réglementer les griefs. En un mot, il doit s'occuper de la certification d'un côté, et de l'autre il doit d'autorité guider les relations ouvrières pendant tout le cours de la négociation collective; alors, il se perdra éventuellement dans les détails des relations entre employeur et employés, et ne manquera pas à aboutir en rigidité.

La certification des agents négociateurs aurait pu être laissée au Conseil Canadien des Relations Ouvrières, qui possède déjà toutes les qualités requises.

Nous croyons qu'il est peu désirable que le bureau qui donne vie aux unités de négociation soit le même qui joue le rôle du breau qui contrôle de jour en jour l'exercice des droits de la négociation collective. Ces fonctions devraient être rigoureusement séparées, et nous ne concevons pas pourquoi cela n'est pas prévu. Nous sommes convaincus que le gouvernement fait fausse route s'il croit qu'il soit plus facile d'administrer un seul bureau au lieu d'en diviser l'autorité.

Un défaut sérieux du Bill C-170 est l'ingérence indue de la Commission dans la composition de l'unité de négociation. La Commission devrait avoir l'autorité et la flexibilité d'accorder les certifications dans le sens le plus raisonnable du mot.

L'Union des facteurs du Canada s'élève en faux contre la procédure prévue dans ce bill, qui prive l'employé de choisir l'organisation de son choix, et nous croyons que c'est là le point cardinal, tant pour nous que pour toutes les autres associations. Nous ne voyons pas pourquoi, après 75 années de labeur et d'organisation, nous soyons forcés contre notre gré (voir l'article 26) de disparaître sous la puissance de la Commission.

Le Bill C-170 ne mentionne nulle part le rôle que doit tenir le Bureau d'Étude des Normes et des Traitements, et nous nous demandons quel est le sort que lui réserve le gouvernement. Malgré que le Bureau ait toujours été très restrictif dans la diffusion de ses rapports, et malgré que ses données statistiques aient toujours été confidentielles, nous estimons que le Bureau d'étude des traitements mérite une place dans ce projet de loi. Nous croyons sincèrement qu'avec l'avènement de la convention collective, les données statistiques de ce bureau devraient être à la disposition des deux parties avant d'entamer les négociations.

Le Ministère des Postes exerçant un travail et un service complètement différent de tous les autres ministères, devrait être considéré comme un employeur distinct en vertu de l'Annexe A., partie II, du Bill C-170.

Quant à cela, nous nous permettons de souligner à votre attention une suggestion du Juge J. C. Anderson, qui était chargé de la Commission d'enquête sur les conditions de travail au Ministère des Postes en 1965. Il a fait mention, dans son rapport, de la possibilité que le Ministère des Postes soit transformé en une compagnie de la Couronne, et qu'en vertu d'une telle transformation il jouirait alors d'une liberté d'action dont il ne dispose pas à présent.

Bien que cela puisse dépasser les attributions de votre Comité, nous jugeons bon d'en faire mention dans ce mémoire. Si le Ministère des Postes était transformé en une Compagnie de la Couronne, il se trouverait alors sans doute sous le régime de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail, section 54. Notre Union serait alors admissible à la certification aux termes de cette loi, en vertu de sa position dominante en tant que l'organisation représentant les Facteurs. Ceci ajoute du poids à notre

proposition que le Ministère des postes soit traité comme un employeur distinct, et que le Bill C-170 devrait prévoir une organisation genre art technique aux fins de la certification.

Nous croyons pouvoir affirmer en toute justice que les relations entre notre employeur, le Ministère des postes, et les représentants de notre Union ont généralement été cordiales et constructives. Il serait d'autant plus regrettable si ces bonnes relations détérioraient—comme nous l'envisageons—comme résultat des dispositions trop rigides de ce projet de loi.

Nous croyons avoir accompli une évaluation réaliste des Bills C-170, C-181- et C-182, et les amendements que nous suggérons dans ce mémoire représentent un effort sincère d'améliorer ces projets de loi. Nous souhaitons de tout cœur que les facteurs ainsi que tous les employés de la fonction publique obtiennent le droit d'amorcer des négociations collectives au sens le plus fort de l'expression.

Nous avons essayé de démontrer qu'à certains égards, le projet de loi n'atteint pas les objectifs proposés. Si à certains moments de notre exposé nous paraissons trop audacieux dans la présentation de nos arguments nous nous en excusons très sincèrement; cependant vous comprendrez sans doute facilement notre désir de nous faire comprendre le plus clairement possible.

La valeur du projet de loi qui sera éventuellement adopté dépendra dans une large mesure des conclusions et des recommandations de votre Comité.

Nous vous demandons d'étudier à fond les opinions que nous avons exprimées. Il faut absolument que les employés de l'état obtiennent un statut qui ne soit en aucune façon inférieur à celui des autres travailleurs du Canada.

L'ASSOCIATION DES FACTEURS DU CANADA

ROGER DÉCARIE
Président.

J. B. COLVILLE
Secrétaire-trésorier

• (11.10 a.m.)

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, M. Décarie, de l'exposé très complet. Je puis dire qu'il se compare un peu, selon moi, à la présentation du Congrès du Travail du Canada hier.

Messieurs, notre prochaine séance sera jeudi à 10 heures et vendredi de la semaine prochaine. Jeudi je vais convoquer quelques petits groupes, très petits, la Commission du service civil, le Conseil du Trésor et le comité Heeney qui présenteront leurs mémoires, puis ce sera fini pour les mémoires jeudi. Je propose que vendredi prochain nous commencions l'interrogatoire suivant l'ordre d'arrivée des mémoires, probablement avec l'Institut professionnel, puis ce sera l'interrogatoire à partir du lundi suivant. Cependant, on vous avisera bien avant le temps.

Les documents de l'université de New-York que, je crois, M. Fairweather a demandé, seront disponibles. Merci.

Civil Service Commission

Commission du Service civil
Le 15 août 1966.

Appendice «I»

MÉMOIRE AU COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR LES RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Sujet: L'activité politique des fonctionnaires publics.

Ce mémoire est soumis conformément à la demande faite à la Commission du service civil par le comité spécial mixte qui désire obtenir un résumé des dispositions concernant l'activité politique des fonctionnaires publics placés sous d'autres juridictions. Voici un bref exposé de la situation qui prévaut présentement, à ce sujet, en France, aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans plusieurs provinces canadiennes.

En tenant compte des remarques que le ministre du Revenu national a faites à ce sujet dans son rapport au comité, le 28 juin 1966, ce mémoire expose à la fin, les grandes lignes d'un régime qui accorderait aux fonctionnaires publics plus de latitude en matière d'activité politique.

En France

La plupart des fonctionnaires, en France, ont le droit d'être candidats aux élections locales et nationales. Les exceptions comprennent les préfets de départements et divers autres employés qui n'ont pas le droit d'être candidats dans les circonscriptions où ils sont affectés comme fonctionnaires. Les fonctionnaires élus à des fonctions dont les obligations ne sont pas jugées incompatibles avec leurs responsabilités comme employés de l'État conservent leur statut de fonctionnaires, mais obtiennent un congé spécial. Par contre, si le mandat électoral d'un fonctionnaire l'empêche de s'acquitter normalement de ses devoirs comme employé de l'État, il est placé en «détachement», c'est-à-dire dans une nouvelle situation statutaire en vertu de laquelle il cesse d'être employé pour un délai prescrit, mais continue à bénéficier de ses droits d'ancienneté et de retraite.

En somme, les fonctionnaires français jouissent de droits politiques presque complets. Ils peuvent s'inscrire à des partis politiques, écrire dans des publications politiques et participer à des réunions et des congrès politiques. On attend cependant de leur part une conduite marquée au coin de la modération et de la mesure, digne des responsabilités sociales qu'ils assument en vertu de leur rang dans la hiérarchie exécutive.

Aux États-Unis

Aux États-Unis, les fonctionnaires nommés par voie de concours peuvent mener une vie politique normale, mais discrète. Ils peuvent exprimer leurs opinions sur toutes les questions politiques et sur des candidats, verser des contributions volontaires à des fonds de campagne, participer à des élections locales qui ne sont pas un affrontement de partis, signer des pétitions, assister à des réunions politiques, devenir membres de clubs politiques, pourvu qu'ils le fassent de façon à ne pas prendre «une part active à l'organisation politique ou à des campagnes politiques». Il est formellement interdit aux employés d'être candidats sur le plan national ou sur le plan des États. La Commission de la

fonction publique des États-Unis fait observer les dispositions concernant l'activité politique des fonctionnaires nommés par voie de concours. Les collectivités dont la majorité des votants sont fonctionnaires peuvent demander à la Commission de la fonction publique une exemption partielle de ces dispositions.

Au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, la fonction publique se subdivise en trois groupes pour ce qui est de la réglementation de l'activité politique.

(1) Toutes les classes de service, d'entretien et de manipulation reçoivent les mêmes libertés que tous les citoyens du pays à l'égard de l'activité politique.

(2) Les membres d'un groupe intermédiaire, correspondant à peu près à la catégorie technique, la catégorie des commis, plus les niveaux inférieurs des catégories professionnelles et administratives de la fonction publique canadienne, se voient interdire d'être candidats aux élections nationales, mais ont le droit, à la discrétion de leurs ministères, de se livrer à une activité politique et même de s'occuper des fonds.

(3) Toute activité politique est interdite aux membres du troisième groupe, qui correspond à tout le reste, soit aux cadres supériers de la fonction publique. Comme tous les autres, ils doivent résigner leurs fonctions s'ils veulent se porter candidats.

Dans les provinces canadiennes

Toutes les provinces canadiennes, sauf la Saskatchewan, l'Ontario et le Québec, ont des dispositions statutaires, ou suivent des méthodes, identiques ou très semblables à celles en vigueur à la fonction publique fédérale.

En Ontario, la situation est en tous points très semblable à la méthode suivie à la fonction publique fédérale à deux exceptions près. Il n'est pas interdit de verser des contributions à un parti politique, et un congé peut être accordé à tous les fonctionnaires, à l'exception des fonctionnaires supérieurs désignés par la Commission de la fonction publique, qui veulent se porter candidats à une élection fédérale ou provinciale. Les candidats élus doivent résigner leurs fonctions, mais ont le droit de les reprendre dans un délai de cinq ans. (Voir l'annexe explicative).

Au Québec, il est interdit à tous les fonctionnaires de travailler pour un parti dans une élection fédérale ou provinciale, mais une disposition prévoit que le candidat défait lors d'une telle élection (il doit démissionner pour se porter candidat) a le droit de reprendre son poste.

En Saskatchewan, la situation est quelque peu différente, car les contributions à un parti politique ne sont pas interdites et l'activité politique n'est interdite que durant les heures de travail. De plus, comme en Ontario, un fonctionnaire obtient un congé pour briguer les suffrages.

Modification possible

Les membres du comité voudront peut-être examiner, pour la fonction publique canadienne, une formule inspirée par les méthodes en vigueur en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis, mais en tenant compte aussi des règles nouvelles adoptées par les provinces canadiennes. En vertu de cette formule, les postes de la fonction publique seraient répartis en trois groupes.

La Commission du service civil, en tant qu'organisme indépendant du gouvernement au pouvoir, pourrait jouer un rôle essentiel dans la mise en application des dispositions concernant l'activité politique des fonctionnaires. La Commission, ou tout autres organismes responsable, serait chargée de désigner

les postes ou les classes de postes tombant dans chacun des trois groupes décrits ci-dessous, et c'est elle qui entendrait les appels interjetés contre des congédiements pour violation de ces dispositions.

(1) Dans le premier groupe comprenant les postes inférieurs de la fonction publique, il n'y aurait aucune interdiction en dehors des heures normales de travail, et toute demande de congé pour être candidat serait automatiquement approuvée par l'organisme responsable.

(2) Pour le deuxième groupe, il incomberait à l'organisme responsable de définir à quelle sorte d'activité politique les divers employés, ou classes d'employés, pourraient se livrer en dehors des heures normales de travail, soit pendant ou entre les élections, et il lui incomberait aussi d'accorder un congé spécial à ceux qui, à son avis, pourraient avoir le droit de reprendre leur poste s'ils étaient candidats défaits lors d'une élection fédérale ou provinciale. A cet égard, la règle serait que l'activité politique permise ne devrait pas être, en soi, de nature à altérer l'efficacité soutenue du fonctionnaire dans le poste qu'il occupe.

(3) Dans le troisième groupe, celui des fonctionnaire supérieurs, la situation serait celle qui prévaut aujourd'hui dans la fonction publique canadienne, en ce sens que toute activité politique serait obsolument interdite.

Respectueusement soumis,

Jean Charron,
Secrétaire.

RÈGLEMENTS

concernant l'activité politique des employés de la fonction publique en Ontario

tirés de:

Gouvernement de l'Ontario *Working Together for Ontario,* Toronto 1966, p. 31

GENRE D'ACTIVITÉ POLITIQUE	Sous-ministre et agents désignés	Fonctionnaires (classifiés)	Fonctionnaires (non classifiés)	Employés des Commissions
° Candidat ou soutien l'élection municipale Art. 9a		1	1	1
° Candidat ou soutien à l'élection de la Commission scolaire Art. 9a		1	1	1
° Candidat à l'élection provinciale Art. 9b(1) et (2)		2	2	2
° Candidat à l'élection fédérale Art. 9b (1) et (2)		2	2	2
° Sollicite des fonds pour un parti politique Art. 9b (1)(b)		3	3	3
° Parle ou écrit sur le programme officiel d'un parti politique Art. 9d		3		
+ Parle ou écrit sur des sujets politiques				
° Poste associé à une activité politique Art. 9b (1)(c)		3	3	3
° S'engage dans une activité politique pendant ses heures de travail Art. 9e				
+ S'engage dans une activité politique en dehors de ses heures de travail				
° Discute pour le candidat d'un parti politique Art. 9c(1)		4		

° Disposition dans le Bill
+ Non défendu dans le Bill

Référence:

1. Sauf le conflit d'intérêt, ou l'affiliation à un parti politique provincial ou fédéral.
2. Congé accordé, comprenant le droit de reprendre le poste après cinq (5) ans.
3. Lorsque le candidat est en congé pendant les élections.
4. Pendant les élections.

Ce Bill ne vise pas les employés de:

l'*Hydro-Electric Power Commission of Ontario*
la Commission des accidents du travail
l'*Ontario Northland Transportation Commission*

défendu
permis

APPENDICE «J»

Montréal, le 23 août 1966

M. JEAN RICHARD M.P.

Monsieur:

A l'issue d'une assemblée tenue à Montréal, du bureau exécutif du conseil régional de Montréal de la fonction publique du Canada (C.S.F.) Par la présente, nous attirons l'attention des membres du Comité Parlementaire de la fonction publique du Canada de se saisir des cas que nous leur soumettons.

A savoir de reconnaitre le droit de négocier au niveau régional en tout ce qui touche ou concerne les questions d'ordre régional. Nous avons à l'idée les questions suivantes: heures de travail, bilinguisme, problème de stationnement, cafétéria, etc.

Espérant que ce pli aura suscité votre intérêt monsieur, veuillez agréer nos remerciements anticipés.

Le comité exécutif

Par: Roger Durocher
4900 Taillon
Montréal 5, Qué.

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 8

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

SÉANCE DU JEUDI 13 OCTOBRE 1966

TÉMOINS:

MM. J. A. Taylor; James P. Duffy, président de l'Union internationale des typographes, section d'Ottawa; A. D. P. Heeney, président du Comité préparatoire à la convention collective de la fonction publique; J. J. Carson, président de la Commission du service civil; G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24643—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat *Les sénateurs*		*Représentant la Chambre des communes*
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Chatterton	Lewis
Croll	Crossman	McCleave
Davey	Émard	Munro
Deschatelets	Fairweather	Orange
Fergusson (Mme)	Faulkner	Ricard
O'Leary (*Antigonish-Guyborough*)	Hopkins	Simard
	Hymmen	Tardif
Hastings	Isabelle	Wadds
Quart (Mme)	Keays	Walker—24
Roebuck—12	Knowles	

(Quorum 10)

Secrétaire du Comité.
Édouard Thomas.

PROCÈS-VERBAL

Le JEUDI 13 octobre 1966
(15)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10 heures et cinq minutes, sous la présidence des présidents conjoints, l'honorable sénateur Bourget et M. Richard.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget et Fergusson (2).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Émard, Chatterton, Fairweather, Hopkins, Hymmen, Knowles, Leboe, Lewis, Orange, Richard, Tardif, Walker—(13).

Autres députés présents: MM. Dinsdale, Enns, Forbes.

Aussi présents: MM. C. C. Devenish, J. A. Taylor; M. James P. Duffy, président de l'Union internationale des typographes, section d'Ottawa; M. A. D. P. Heeney, président du Comité préparatoire à la convention collective de la Fonction publique; M. J. J. Carson, président, Mlle Ruth E. Addison et M. Sylvain Cloutier, membres de la Commission du service civil; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor.

Des exposés sont présentés au Comité par un groupe indépendant, et par la section d'Ottawa de l'Union internationale des typographes.

Sur une proposition de M. Bell (*Carleton*), appuyée par M. Walker, le Comité décide d'accepter une lettre de l'*International Printing Pressmen and Assistants' Union of North America*, datée du 6 octobre 1966, comme étant lue et versée au dossier. (*Voir les Témoignages*)

Des exemplaires du rapport définitif du *Governor's Committee on Public Employee Relations* pour l'État de New York, demandés au cours de la réunion du Comité au matin du 6 octobre 1966 (voir page 261), sont distribués aux membres du Comité.

Des exposés sont alors présentés au Comité par le président du Comité préparatoire à la convention collective de la Fonction publique, en ce qui a trait au bill C-170, par le président de la Commission du service civil, au sujet du bill C-181, et par le secrétaire du Conseil du Trésor, en ce qui concerne le bill C-182.

On demande au secrétaire du Comité de dresser une liste établissant l'ordre de comparution des témoins qui ont présenté des exposés. Le sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure doit établir l'ordre de comparution de ces témoins au cours des interrogatoires.

Sur la proposition de M. Knowles, avec l'appui de M. Orange, le Comité s'ajourne à midi et demie, jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le JEUDI 13 octobre 1966.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, la séance est ouverte. Nous allons tout d'abord entendre ce matin un groupe indépendant, représenté par MM. Taylor et Devenish. M. Taylor, je crois, va présenter l'exposé. M. Taylor, vous avez la parole.

M. John A. TAYLOR: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je vous remercie d'admettre ma présence devant vous ce matin.

Le présent exposé, présenté par John A. Taylor et Clement C. Devenish, s'adresse au Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, et porte la date de juillet 1966.

REQUÊTE

La présente requête a pour but l'insertion d'une «clause de reconnaissance de la conscience» dans le projet de loi instituant un régime de conventions collectives applicable aux services publics de l'État fédéral. Nous suggérons le texte suivant:

> «Aucun fonctionnaire de l'État ne sera arbitrairement lié par les constatera que ledit fonctionnaire, pour des motifs de conscience fondés tions collectives, lorsque la Commission des Relations avec le Personnel des Services Publics (ou toute autre autorité désignée à cette fin), constatera que ledit fonctionnaire, pour des motifs de conscience fondés sur ses croyances ou sa formation religieuses, s'oppose en ce qui le concerne à l'application de telles conditions d'emploi, étant toutefois précisé que: (1) cette objection de conscience ne doit être contraire ni à l'intérêt public ni à la sécurité du Canada, et: (2) le fonctionnaire ainsi exempté du paiement de droits, cotisations ou autres redevances fixés en application du régime de conventions collectives, devra verser un montant au moins équivalent au Trésor fédéral ou à une œuvre de bienfaisance mutuellement acceptable à cette fin.»

Si nous sommes incités à présenter une telle pétition, c'est que, par la bonté de Dieu, les législateurs de ce pays ont reconnu traditionnellement la nécessité de protéger une conscience sincère.

Aux termes de la Déclaration canadienne des Droits, «Le Parlement du Canada proclame que la nation canadienne repose sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu...Il proclame en outre que les hommes et les institutions ne demeurent libres que dans la mesure où la liberté s'inspire du respect des valeurs morales et spirituelles et du règne du droit...Partie I: 3. Le ministre de la Justice doit, en conformité de règlements prescrits par le gouverneur en conseil, examiner toute proposition de règlement soumise, sous forme d'avant-projet, au greffier du Conseil privé, selon la Loi sur les règlements, comme tout projet ou proposition de loi soumis ou présenté à la Chambre des communes, en vue de constater si l'une quelconque de ses dispositions est incompatible avec les fins et dispositions de la présente Partie, et il doit signaler toute semblable incompatibilité à la Chambre des communes dès qu'il en a l'occasion.»

Voici également trois articles pertinents de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, de l'Organisation des Nations Unies:

Article 18. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.

Article 20. (1) Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifique;

(2) Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.

Article 23. (1) Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage;»

Vous trouverez également ci-joint, à titre d'information, des exemples de précédents et d'autres renseignements utiles, notamment un résumé des principes qui régissent notre conscience et le texte d'une lettre que nous avons adressée le 10 janvier 1966 à tous les membres du Parlement et à d'autres personnes intéressées.

C'est en reconnaissant que vous êtes «les autorités qui existent...ordonnées de Dieu» (Romains 13: 1), que nous vous soumettons la présente requête.

John A. Taylor
66, avenue Eldorado
London, Ontario.

Clement C. Devenish
37, Route de Frontenac
London, Ontario.

Nous sommes des chrétiens—des croyants en notre Seigneur Jésus Christ, le Fils de Dieu. Étant de Ses disciples, nous cherchons à observer, dans notre vie, des principes établis par une conscience éclairée devant Dieu: «A cause de cela, moi aussi je m'exerce à avoir toujours une conscience sans reproche devant Dieu et devant les hommes» (Actes 24, verset 16).

Bien que nous ne cherchions pas à imposer nos croyances à d'autres, nous ne pouvons nous-mêmes, en toute conscience, appartenir à des associations de personnel ou à des syndicats. Il nous faut observer l'injonction de l'Écriture Sainte, en particulier II Corinth. ch. 6, v. 14: «Ne vous mettez pas sous un joug étranger en vous unissant aux infidèles».

Il est raisonnable de prévoir que sous un régime de conventions collectives peuvent être adoptées certaines conditions d'emploi qui violeraient la conscience de chrétiens sincères et compromettraient leur gagne-pain: tels seraient par exemple l'affiliation obligatoire, le prélèvement automatique de droits ou cotisations et d'autres dispositions de ce genre.

Nous voulons souligner qu'en cette affaire nous ne recherchons aucun avantage financier. Nous consentons à verser des sommes au moins égales à celles dont sont redevables les autres fonctionnaires. Le montant pourrait en être payé au Trésor Fédéral, à un organe de bienfaisance mutuellement acceptable, ou à tout autre bénéficiaire désigné par le Gouvernement sauf pour une fin manifestement incompatible avec notre conscience.

Nous prions constamment pour le Gouvernement et les hautes personnalités qui détiennent le pouvoir. Nous demandons notamment, dans nos oraisons, que le Gouvernement fasse ce qui est juste aux yeux de Dieu et garantisse la liberté de conscience au Canada, en particulier parmi les fonctionnaires et agents des services publics.

EXEMPLES DE RECONNAISSANCE DE LA CONSCIENCE DANS DIVERSES LOIS RÉGISSANT LES CONDITIONS D'EMPLOI EN SASKATCHEWAN (Canada), EN AUSTRALIE ET EN NOUVELLE-ZÉLANDE.

(EXTRAITS)

SASKATCHEWAN (Canada)

Loi sur les Syndicats, chapitre 287 des Statuts révisés du Saskatchewan, 1965, modifié par le chapitre 83 des Statuts de 1966 (date d'effet: 31 mai 1966).

2. (b) «Commission» signifie la Commission des Relations de Travail. . .;

5. La Commission aura le droit de prendre des décisions:

(a) précisant si l'organe approprié d'employés habilité à conclure une convention collective sera un groupement d'employeurs, un groupement artisanal, un groupement industriel, un groupement d'association professionnelle ou une subdivision d'un tel groupement, ou quelque autre groupement;

(1) excluant un employé d'un organe approprié d'employés lorsqu'à sa discrétion absolue elle constate que ledit employé s'oppose:

(i) à s'inscrire ou à appartenir à un syndicat,

(ii) à payer des droits, cotisations ou autres redevances à un syndicat, pour des raisons de conscience fondées sur ses croyances ou sa formation religieuses, aussi longtemps que ledit employé verse

(iii) à un organisme de bienfaisance mutuellement convenu par l'employé et par le syndicat qui représente une majorité d'employés dans le groupement considéré,

ou:

(iv) si ces parties ne peuvent parvenir à un accord en la matière, à un organisme de bienfaisance désigné par la Commission, une somme au moins égale au montant des droits, cotisations et autres redevances que tout membre de ce syndicat est tenu de payer au syndicat pendant la période dont il s'agit;

STATUTS DE NOUVELLE-ZÉLANDE

Loi de 1954 sur la Conciliation et l'Arbitrage dans l'Industrie.

175: Exemption d'affiliation à un syndicat pour motifs religieux—

(1) Toute personne qui, pour des motifs religieux, s'oppose à faire partie d'un syndicat, peut demander au Commissaire du Gouvernement des Syndicats Industriels un certificat d'exemption d'affiliation à tout syndicat englobant la profession dans laquelle l'intéressé se trouve employé pour le moment;

(4) Si, après examen d'une telle demande, la Commission de l'Objection de Conscience est assurée de la sincérité des objections religieuses du requérant, elle en informera le Commissaire du Gouvernement et le secrétaire du syndicat et, lors du versement, par le requérant, à la Caisse de Sécurité Sociale, d'un montant égal au droit d'inscription fixé par le syndicat, le Commissaire du

Gouvernement remettra au requérant un certificat d'exemption d'affiliation au syndicat pour la période spécifiée dans ledit certificat et, s'il le juge opportun, il pourra de temps à autre délivrer des certificats pour des périodes ultérieures, sans en référer à la Commission.

(5) Pendant sa période de validité un certificat d'exemption remis à toute personne au titre de la présente section, permettra d'employer ou de continuer à employer cette personne dans quelque poste, emploi ou fonction que ce soit, tout comme si elle faisait partie du syndicat auquel se rapporte le certificat.

Voir également: Loi n° 70 du 2 oct. 1958 (Nouv.-Zél.) modifiant la Loi de 1954 sur la Conciliation et l'Arbitrage dans l'Industrie.

COMMONWEALTH D'AUSTRALIE

Loi de 1904/1961 sur la Conciliation et l'Arbitrage.

47 (3) Lorsque—(b) après avoir examiné la demande qui lui a été présentée, dans la forme et selon la procédure prescrites, par la personne intéressée, le Commissaire du Gouvernement reconnaît que les croyances religieuses de cette personne ne lui permettent pas de faire partie d'une telle organisation, le Commissaire du Gouvernement . . . lui délivrera un certificat aux termes duquel l'employeur. . .n'est pas tenu, pendant la période de validité dudit certificat, de donner aux membres de l'organisation un traitement préférentiel vis-à-vis de ladite personne . . .

Voir également: Sous-sections (4), (5), (6) et (7).

NOUVELLES GALLES DU SUD

Loi de 1940/1961 sur l'Arbitrage dans l'Industrie.

129B (2) (b) Un certificat d'exemption d'affiliation au syndicat industriel sera délivré par le commissaire du gouvernement à toute personne qui: (1) refuse, pour des raisons de conscience tenant à ses croyances, de faire partie d'un syndicat industriel d'employés; (2) demande, selon la procédure prescrite, au commissaire du gouvernement, un certificat d'exemption d'affiliation à un tel syndicat; (3) persuade le commissaire du gouvernement de la sincérité des objections qu'elle a formulées sur la base de sa conscience et de ses croyances; (4) verse au commissaire du gouvernement un montant équivalent au droit d'inscription fixé par le règlement du syndicat industriel pour faire partie d'un tel syndicat.

Voir également: 129B. (1) (b); (2) (a), (c), (d) et (e).

● (10.20 a.m.)

NOTE: Outre les exemples ci-dessus, voici quelques autres lois contenant des dispositions analogues:

Nouv.-Zél.—1959, n° 86—Loi du 22 oct. 1959 portant amendement du Pharmacie Act de 1939.

Nouv.-Zél.—1960, n° 91—Loi du 25 oct. 1960 portant amendement du Métreurs Act de 1938.

Nouv.-Zél.—1959, n° 7—Loi du 24 sept. 1959 portant amendement du Évaluateurs Act de 1948.

J'ai une copie d'une lettre adressée à tous les députés. Cette lettre, rédigée en anglais, le fut également en français à l'intention des membres du Parlement d'expression française.

(*Texte*)

TEXTE D'UNE LETTRE ADRESSÉE À TOUS LES MEMBRES DU PARLEMENT

LONDON (Ont.), le 10 janvier 1966.

66 Eldorado Ave.
London, Ontario

Monsieur le Député,

Selon les informations qui nous sont parvenues, le Gouvernement canadien se propose de mettre en vigueur une législation destinée à placer sous un régime de conventions collectives les fonctionnaires civils et employés des services publics de l'État fédéral.

Nous, soussignés, sommes des employés du Gouvernement canadien qui, en qualité de simples citoyens, avons l'honneur de vous soumettre la présente requête dans le but d'obtenir l'assurance que la législation projetée ne violera pas notre conscience devant Dieu. «C'est pourquoi aussi je m'efforce d'avoir toujours la conscience sans reproche, devant Dieu et devant les hommes» (Actes, ch. 24, v. 16).

Nous sommes des disciples du Seigneur Jésus Christ, le Fils de Dieu et, bien que nous ne cherchions pas à imposer nos croyances à d'autres, nous ne pouvons nous-mêmes, en toute conscience, appartenir à des associations de personnel ou à des syndicats. Il nous faut observer l'injonction de l'Écriture Sainte, en particulier II Corinthiens, ch. 6, v. 14 «Ne vous mettez pas sous un joug étranger, en vous unissant aux infidèles».

La législation projetée pourrait se traduire par des mesures telles que: affiliation obligatoire, prélèvements automatiques de droits ou cotisations, et autres dispositions semblables. Si la loi ne prévoit pas d'exemptions, de telles mesures seraient incompatibles avec notre devoir de maintenir une bonne conscience. Toutefois, en ce qui concerne le paiement de droits ou cotisations, croyez bien que nous serions disposés à verser un montant équivalent, soit au Trésor fédéral, soit à un organisme de bienfaisance mutuellement acceptable à cette fin.

Nous appelons donc respectueusement votre attention sur ce problème en vue de l'introduction, par le Parlement, d'une «Clause de conscience» dans tout projet de loi établissant un régime de conventions collectives au sein de l'Administration fédérale. Notre requête est conforme aux principes énoncés par les Nations Unies dans la Déclaration des Droits de l'Homme et il existe déjà, dans d'autres pays du Commonwealth, des précédents relatifs à une telle reconnaissance de toute conscience sincère devant Dieu (Veuillez trouver ci-joint, à titre d'exemples, quelques extraits).

Nous sollicitons votre haut appui pour que soient convenablement garantis et protégés le droit sacré à la liberté de conscience ainsi que les moyens d'existence de Chrétiens sincères.

Veuillez agréer, Monsieur le Député, l'assurance de notre haute considération.

F. J. Allan, 432—51 Ave. S. W., Calgary, Alta.
C. C. Devenish, 37 Frontenac Rd., London, Ont.
J. A. Taylor, 66 Eldorado Ave., London, Ont.

LISTE DE FONCTIONNAIRES OU AGENTS DE L'ÉTAT FÉDÉRAL APPUYANT LA PRÉSENTE REQUÊTE

1. Le Docteur Frederick J. Allan, Vétérinaire-en-Chef, Dvorkin Meat Packers Ltd., Calgary, Alberta. Adresse de la résidence: 432 Avenue 51 S.-O., Calgary, Alta.
2. Clement C. Devenish, Surintendant des Écoles de la Région de London, Direction des Affaires Indiennes, Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (Ministère des Affaires Indiennes et du Nord canadien), London, Ontario. Adresse de la résidence: 37 Route de Frontenac, London, Ont.
3. W. Donald Pallister, Agent d'Administration I, Le Chef du Bureau de la Déduction des Impôts, Division de l'Impôt, Ministère de Revenu 2408 Ave. San Carlos, Victoria, C.-B.
4. (Mlle) Elizabeth Scott, Commis IV, Division de l'Impôt, Ministère de Revenu national, Régina, Saskatchewan. Adresse de la résidence: 1436 Rue Minto, Régina, Sask.
5. John A. Taylor, Agent d'Immigration V, Officier Supérieur de la Division de Placement; Enquêteur Spécial, Division de l'Immigration, Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (Ministère de Main-D'œuvre), London, Ontario. Adresse de la résidence: 66 Avenue Eldorado, London, Ont.
6. (Mlle) Mary Taylor, Commis-Dactylographe, Ministère de Revenu national, Calgary, Alberta. Adresse de la résidence: 432 Avenue 51 S.-O., Calgary, Alta.
7. (Mlle) Mabel F. Woolsey, Commis III, Division des Volailles, Direction de la Production et des Marchés, Ministère de l'Agriculture, Régina, Saskatchewan. Adresse de la résidence: 1436 Rue Minto, Régina, Sask.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie, monsieur Taylor. Bien que n'ayant aucune intention de poser des questions, je suis certain que les membres du Comité aimeraient connaître le nombre de personnes qui se rangent dans la catégorie indiquée dans votre exposé?

M. TAYLOR: Je connais à peu près 12 personnes, mais je suis certain que d'autres chrétiens partagent les mêmes opinions.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie beaucoup, M. Taylor.

L'exposé suivant est présenté par l'Union internationale des typographes, section d'Ottawa. M. Duffy, vous avez la parole.

M. James P. Duffy président de la section d'Ottawa de l'Union internationale des typographes: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité: Le présent exposé est présenté par l'Union internationale des typographes, en ce qui a trait au bill C-170, projet de loi sur les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, présenté devant le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada.

(*Texte*)

L'Union internationale des typographes est heureuse de pouvoir exposer son point de vue sur le bill C-170 au comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur les relations entre employeur et employés dans la fonction pubique du Canada.

Notre organisme est un syndicat international qui groupe plus de 125,000 membres au Canada et aux États-Unis. Durant ses 114 années d'activité syndicale démocratique, notre syndicat a travaillé sans relâche à améliorer le sort de ses membres et les registres de l'Union à Ottawa, qui sont antérieurs au 1er janvier 1876, révèlent que, dès le tout début du syndicat, le personnel de l'Imprimerie du gouvernement canadien en était membre.

Voilà pourquoi le secteur de négociations collectives qui intéresse l'Union aux termes du bill C-170 est l'atelier de composition de l'Imprimerie du gouvernement canadien. Dans cet atelier, l'unité de négociation comprend plus de 400 membres, dont la majorité fait partie de notre syndicat.

On voit dans les registres de l'Union des typographes d'Ottawa que, depuis plus de 90 ans, notre syndicat a exercé auprès des services de l'État, de qui relève l'Imprimerie du gouvernement canadien, des pressions constantes pour améliorer les salaires, les heures et les conditions de travail. Ces dossiers renferment des mémoires présentés au secrétaire d'État et au Conseil du Trésor par le syndicat, par le conseil syndical des employés de l'Imprimerie du gouvernement canadien, dont nous sommes membres, et par l'entremise du comité des taux courants du Congrès du Travail du Canada, où nous sommes représentés.

Dans tous ces mémoires on demande des heures de travail moins longues, des salaires horaires plus élevés et de meilleures conditions d'emploi. Mais avant tout, on exige le droit de négocier ces avantages avec les représentants de l'État, tout comme le font nos collègues de l'industrie privée.

Puisqu'on est à la veille de reconnaître les négociations collectives, nous n'analyserons pas d'un œil trop sévère le bill C-170, mais nous espérons qu'il marquera le seuil d'une ère de justice pour les employés dans leurs relations avec leur employeur à l'Imprimerie du gouvernement canadien.

Est-ce à dire que le bill C-170 répond tout à fait à notre attente et que la formule de négociations collectives qu'il prévoit ne saurait être améliorée dans l'intérêt de toutes les parties? Non pas.

A cette fin, voici ce que nous voudrions signaler:

(1) Il faudrait maintenir la formule de négociations collectives en vigueur dans l'industrie privée.

(2) De préférence, les négociations devraient se faire en fonction des syndicats de métiers. Autrement, il faudrait que cela revienne aux conseils syndicaux, tel le conseil syndical des employés de l'Imprimerie du gouvernement canadien.

(3) Il faudrait songer à inscrire dans la Partie II de l'Annexe A, pour lui donner le statut légal d'employeur distinct, l'Imprimerie du gouvernement canadien qui se trouve dans la Partie I de la même annexe.

• (10.30 a.m.)

1er point: L'Union internationale des typographes préférerait que les négociations collectives dans la fonction publique se modèlent sur celles de l'industrie privée. Cela vaudrait mieux que deux méthodes distinctes, l'une pour la fonction publique et l'autre pour l'industrie privée. Nous y voyons un grand avantage surtout lorsqu'il s'agit de régler les différends.

Bien sûr, les employeurs et les empoyés dans toute entreprise ont des intérêts communs: is désirent voir l'industrie prospérer. Pour obtenir des salaires élevés, de meilleures conditions d'emploi et une semaine de travail plus courte, les travailleurs, dans notre monde industriel, ont été obligés de se syndiquer et de négocier collectivement avec leurs employeurs. A notre avis, les négociations et les tentatives de conciliation ne donneront les meilleurs résultats que si elles se déroulent à des conférences où l'on n'imposera pas le règlement obligatoire des différends devant l'échec des pourparlers.

Si l'on sait que l'arbitrage fera suite aux négociations, en cas de désaccord, il y a fort à parier que le règlement ne soit pas juste.

A ce sujet, nous nous alarmons de la disposition de l'article 36 (1), selon lequel la Commission pourrait refuser d'accréditer une association d'employés si cette dernière n'accepte pas l'arbitrage obligatoire.

2e point: L'Union internationale des typographes préfère l'accréditation de syndicats en fonction du métier. A défaut de quoi, il faudrait accréditer les conseils syndicaux, tel le conseil syndical des employés de l'Imprimerie du gouvernement canadien.

3e point: A cause de la situation exceptionnelle de l'Imprimerie du gouvernement canadien, où l'employeur est en concurrence directe avec les imprimeurs privés, le syndicat estime que les effets des négociations sur l'ensemble de l'industrie seraient plus équitables, si l'Imprimerie du gouvernement canadien avait le statut d'employeur distinct.

Pour conclure, l'Union internationale des typographes tient à féliciter le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour accorder la négociation collective à la fonction publique. Merci, monsieur le président.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie beaucoup, M. Duffy. Votre groupe représente combien de personnes, quatre cents?

M. DUFFY: Quatre cents personnes font partie du groupe de négociation, et nous en représentons 275.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie, M. Duffy. Nous avons reçu une représentation de l'*International Printing Pressmen and Assistants' Union of America.* Il s'agissait d'une lettre adressée au secrétaire du Comité de la Fonction publique. Ces messieurs n'ont pas choisi de se présenter en personne, mas cette lettre doit être portée au dossier.

M. BELL (*Carleton*): Elle pourrait être insérée à ce point dans nos délibérations d'aujourd'hui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie. Quelqu'un voudrait-il le proposer?

M. BELL (*Carleton*): Je le propose.

M. KNOWLES: Est-ce que ce sera considéré comme un exposé?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, tel que lu.

M. KNOWLES: J'appuie la proposition.

Motion adoptée.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Cette lettre est rédigée comme il suit:

Le 6 octobre 1966.

M. Édouard Thomas,
Secrétaire du Comité de la Fonction publique,
Direction des comités et des bills privés,
Édifice de l'Ouest, Ottawa.

Monsieur,

Étant donné qu'il nous est impossible de présenter un exposé sur le bill C-170, en raison d'un préavis insuffisant, nous aimerions attirer votre attention sur la présente, rédigée dans le but de soutenir les autres syndicats de professionnels de la typographie qui ont eu l'occasion de présenter un mémoire sur ledit bill C-170.

L'*International Printing Pressmen and Assistants' Union of North America,* AFL-CIO, C.L.C., (appelée ci-après I.P.P. & A.U. of N.A.), représente une forte majorité des ouvriers dans toutes les phases de l'imprimerie au Canada, répartie en 59 syndicats locaux dont les effectifs dépassent 12,000 membres, parmi lesquels se trouvent la majorité des opérateurs de presses à copier et des assistants à l'emploi de l'Imprimerie du gouvernement canadien, située à Hull (P.Q.).

La I.P.P. & A.U. of N.A. désire soumettre ce qui suit à votre attention:

Les opérateurs de presses à copier de l'imprimerie du gouvernement jouissent de traitements et de conditions de travail fondés sur les taux en vigueur dans l'industrie de l'imprimerie de Montréal. Il est nécessaire de porter à l'attention de votre Comité la crainte qu'éprouvent ces employés, à savoir que le bill C-170 pourrait entraîner la disparition de tous ces avantages dont ils profitent, grâce à leur longue affiliation à l'I.P.P. & A.U. of N.A.

Depuis de nombreuses années, l'Union internationale a formulé des représentations semi-officielles, en ce qui concerne le domaine des opérateurs de presses à copier. De semi-officielles, ces représentations peuvent être maintenant formulées officiellement, conformément aux règlements et stipulations de la Loi sur les relations avec les employés du service public, à condition que ces règlements soient compatibles aux pratiques de l'Industrie, dans le cadre de l'Industrie canadienne des arts graphiques.

La fonction publique compte des adhérents dans de nombreux syndicats ouvriers, et il est maintenant évident que le syndicalisme est accepté dans le service public. Depuis de nombreuses années, notre organisme est l'un de ces syndicats dont les négociations semi-officielles ont été conduites par voie de représentation.

L'Industrie canadienne des arts graphiques a reconnu l'existence de corps de métiers individuels commandant des conditions de travail et des traitements donnés, et elle s'attend à ce que le gouvernement suive rigoureusement cette ligne de conduite au cours des négociations en vue d'un contrat collectif.

Le Congrès du travail canadien, auquel l'I.P.P. & A.U. of N.A. est affiliée, a déclaré dans le mémoire soumis au Comité préparatoire à la convention collective de la Fonction publique: «Nous espérons que les négociations entreprises au nom des employés de l'Imprimerie du gouvernement canadien seront conduites par le gouvernement avec les représentants des syndicats de l'imprimerie affiliés au Congrès.»

Pour terminer, nous recommandons au Comité de considérer sérieusement l'importance de l'Industrie des arts graphiques, étant donné qu'elle représente des associations professionnelles désirant une certification basée sur le principe des corps de métiers, et de leur concéder le pouvoir de négociation, de façon à permettre à ces travailleurs de jouir de traitements et de conditions de travail en vigueur dans les catégories spécialisées dont ils font partie. Ce résultat pourrait être obtenu par l'entremise de syndicats représentant des métiers individuels, ou par l'intermédiaire du Conseil des employés syndiqués, tel qu'il existe actuellement à l'Imprimerie du gouvernement canadien. Nous croyons et nous recommandons que le choix décisif devrait être exprimé par la majorité des employés appartenant aux métiers spécialisés donnés, et que les associations professionnelles doivent recevoir la même attention que celle qu'elles reçoivent à l'heure actuelle au sein de l'Industrie des arts graphiques.

Cette déclaration est respectueusement soumise à l'étude du Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada.

Respectueusement,

(*Signature*) Roger J. Gagnon
Représentant.

Nous en avons presque terminé avec les exposés. Ce matin. . .

Un MEMBRE DU COMITÉ: Un instant s'il-vous-plaît, Monsieur le président. Est-ce que le mémoire qui vient d'être déposé était présenté au nom des personnes employées dans la fonction publique?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je ne saurais le dire.

M. LEWIS: Il est possible qu'il était présenté au nom d'un certain nombre de personnes parmi les 400 dont parlait M. Duffy.

M. KNOWLES: M. Duffy a fait mention d'environ 400 employés du département de la composition de l'Imprimerie. Je pense que ce syndicat représente les opérateurs de presses de l'Imprimerie. En d'autres mots, il n'y a aucun conflit entre la demande de l'U.I.T., en vue de représenter le département de la composition, et celle formulée par le présent syndicat, qui concerne les opérateurs de presses.

M. WALKER: Il ne s'agit pas là du reste des 400.

M. KNOWLES: Non; il se peut qu'il y en ait quelques-uns, mais il s'agit en général des opérateurs de presses.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Voici l'ordre des témoignages que nous entendrons ce matin: En premier lieu, celui de M. Heeney, qui sera ici un peu plus tard. Je remarque la présence de M. Carson, président de la Commission du service civil, auquel je demande de bien vouloir prendre la parole. Entre temps, le secrétaire pourra distribuer aux membres du Comité le rapport définitif de l'État de New York, demandé la semaine dernière. Étant donné que M. Heeney est arrivé, je préférerais suivre l'ordre établi. Lorsque vous serez prêt, M. Heeney, vous aurez la parole.

M. A. D. P. Heeney (président du Comité préparatoire à la convention collective): Monsieur le président, je crois que je dois tout d'abord m'excuser, ou tout au moins fournir quelques explications, car il va falloir que le Comité subisse la lecture d'un autre volumineux document, et je crois comprendre qu'il en a déjà entendu un grand nombre. A la réflexion, et après en avoir discuté avec mes collègues du Comité préparatoire, nous en avons conclu qu'il était inévitable que l'un d'entre nous, moi-même en l'occurrence, devrait chercher à placer ce projet de loi dans le contexte des deux dernières années et demie, et, à vrai dire, davantage; il nous semble en effet, et j'espère, Monsieur le président, que les membres du Comité sauront également le reconnaître, il nous semble dis-je que cette affaire, si j'ose m'exprimer ainsi, est intimement liée aux décisions que vous serez appelé à prendre et aux recommandations que vous ferez au parlement à l'issue de vos délibérations. Ce qui veut dire que je vais essayer de vous présenter, avec le plus de conviction possible, un résumé de notre programme d'études sur cette question, plus particulièrement au cours des deux années qui ont précédé la soumission, en juillet dernier, du rapport du Comité préparatoire; je vais m'efforcer également d'attirer votre attention sur certains des principaux facteurs qui, selon nous, et soit dit en passant il s'agit là d'une sorte the thèse d'histoire, sont d'une importance toute particulière pour le régime que le parlement choisira pour la fonction publique, dans cet élément vital à toute la gestion des services publics.

Il vous est loisible de juger ceci comme un justification, mais il s'agit véritablement d'une explication, Monsieur le président, et je suis prêt à démontrer que j'ai raison de demander au Comité de bien vouloir endurer, inévitablement je le crains, une longue présentation.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je ne pense pas que M. Heeney ait à se justifier; je crois que nous sommes tous enchantés de l'avoir parmi nous, et nous anticipons avec plaisir la lecture de son exposé.

(*Texte*)

M. A. D. P. HEENEY: «Monsieur le président, plus de trois ans ont passé depuis la création du Comité préparatoire des négociations collectives chargé d'ouvrir la voie à l'introduction des négociations collectives dans la fonction publique. Au cours des trois années qui ont précédé l'avènement du Comité préparatoire, les structures et les méthodes de toute l'administration publique au Canada avaient fait l'objet de l'examen le plus minutieux entrepris depuis la Confédération. Cet examen, effectué par la Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement, sous la présidence de M. Grant Glassco, même s'il n'a pas donné lieu à des commentaires au sujet des questions intéressant le

Comité préparatoire, a créé un climat favorable à notre travail et favorable aussi, à mon avis, à la véritable résolution administrative qui découlera des mesures législatives soumises à l'étude du présent Comité.

• (10.40 a.m.)

Les lois fondamentales et les méthodes d'administration qui régissaient l'administration du personnel dans la fonction publique lorsque je suis entré au service de l'État à la fin des années 30 n'étaient plus satisfaisantes, même alors, pour répondre aux exigences des affaires gouvernementales. Pendant la guerre, le gouvernement, grâce aux pouvoirs exceptionnels qui lui avaient été dévolus, a pu modifier ou écarter bon nombre de méthodes classiques afin d'être en mesure de répondre à des exigences nouvelles ou plus grandes.

Cette expérience a contribué largement à l'amélioration des méthodes d'administration après la guerre. Cependant, la loi sur le service civil de 1918 restreignait beaucoup les possibilités d'innovation et de changement. Bien qu'on ait, en 1961, apporté des modifications importantes à cette loi, les rôles de la Commission et du Conseil du Trésor, tels que les définissait la loi de 1918, sont demeurés essentiellement les mêmes. A venir jusqu'en 1961, la participation des employés à la détermination des conditions et des modalités de leur emploi ne reposait sur aucune mesure statutaire. Les fonctionnaires fédéraux étaient, selon la loi, des suppliants au pied du trône.

Depuis 1961, la loi donne à leurs associations reconnues le droit d'être consultées par la Commission du service civil et le Conseil du Trésor au cours du processus à deux temps au moyen duquel on modifie les taux de rémunération des employés de l'État. Cependant, le pouvoir de prendre l'initiative d'une revue des échelles de traitements est demeuré, comme il l'était depuis 1918, aux mains de la Commission; et la détermination définitive de ces taux continue de faire l'objet d'une décision unilatérale du Conseil du Trésor. En vertu du présent régime, les autres conditions et modalités de l'emploi sont ou prescrites par la loi ou déterminées par la Commission, par le Conseil du Trésor ou par les autorités des ministères.

Monsieur le président, les trois mesures dont le présent Comité doit faire l'étude sont beaucoup plus que de simples mesures de modification. Par leur principe, leur objet et leur effet, elles diffèrent de la fonction publique il y a cinquante ans. Elles tendent à attribuer des pouvoirs nouveaux et importants aux associations des employés et au Conseil du Trésor. Elles tendent à enlever à la Commission du service civil toute responsabilité à l'égard des conditions et modalités de l'emploi, sauf celles qui se rattachent directement aux nominations. Elles constituent des instruments concrets qui tendent à donner à la fois à la Commission et au Conseil du Trésor, une plus grande latitude et des pouvoirs plus étendus, dans leurs domaines respectifs de compétence, pour répondre de façon satisfaisante aux besoins nouveaux d'une fonction publique en voie

d'expansion et de changement rapide. En même temps, et cette disposition assurerait un équilibre essentiel, elles tendent à donner aux employés organisés le moyen, que ne donne aucun autre service public d'ampleur semblable, de protéger leurs intérêts et d'améliorer leurs conditions d'emploi. La mesure, à supposer qu'elle soit adoptée par le Parlement, écartera bon nombre de traditions de longue date, mais elle y substituera un régime beaucoup plus apte à répondre aux besoins et aux conditions de notre époque. La Commission Glassco en a peu parlé et c'est une lacune. Loin de moi de critiquer les commissions royales, car je suis un fonctionnaire bien trop avisé pour le faire. En tout cas, les pouvoirs qu'elles voudraient faire attribuer à la direction, ne pourraient, à mon sens, dans une société canadienne, être conférés à la direction sans assurer en même temps un régime réel de négociation collective pour les syndicats d'employés, soit le droit de participer, à titre d'égaux, aux discussions relatives à leurs traitements et conditions de travail. En même temps, ces mesures visent à conférer aux syndicats d'employés un pouvoir—je parle maintenant de la présente législation dont vous êtes saisis—sans pareil, je crois, dans une fonction publique d'envergure comparable, et qui consiste à protéger leurs intérêts et à améliorer leurs conditions d'emploi. Si cette législation est adoptée par le Parlement, beaucoup d'anciennes traditions seront abandonnées, mais elles seront replacées par un régime qui, à notre avis, répond infiniment mieux à nos besoins et à nos circonstances aujourd'hui.

Monsieur le président, vu que le Comité préparatoire a participé largement à la détermination des principes et du détail de ces trois bills, il serait peut-être utile que je vous fasse un bref exposé de la façon dont nous avons procédé et que je commente un ou deux des aspects les plus importants et les plus litigieux des mesures proposées qui trouvent leur origine dans le rapport du Comité préparatoire.

Le Comité préparatoire a été institué par le premier ministre en août 1963. Il se compose de neuf fonctionnaires supérieurs, venant d'autant de ministères du gouvernement, qui ont apporté à leur tâche une vaste expérience dans différents domaines de l'administration. Le premier ministre a demandé au Comité de préparer la voie à l'introduction dans la fonction publique d'une forme appropriée de négociations collectives et d'arbitrage et d'examiner la nécessité d'apporter des réformes dans les régimes de classification et de traitement applicables aux fonctionnaires et aux employés à salaires courants.

Nous avons été assistés dans notre travail par un personnel exceptionnellement compétent et expérimenté, recruté dans les ministères et organismes du gouvernement, aussi bien qu'à l'extérieur. A diverses reprises, le Comité a aussi consulté des experts chevronnés en relations ouvrières et en classification des travailleurs, tant dans l'industrie que dans les universités.

La méthode que nous avons adoptée pour mener à bien notre tâche peut se résumer comme suit:

(1) un programme détaillé et complet de recherche sur l'évolution des relations entre employeur et employés et la classification des travailleurs, tant dans la fonction publique qu'à l'extérieur, au Canada et ailleurs;

(2) de fréquents échanges d'idées avec les associations d'employés tout le temps qu'ont duré nos délibérations;

(*Traduction*)

Ici encore, nos entretiens ont été extrêmement cordiaux et agréables. Non seulement avons-nous reçu d'une façon semi-officielle, les organisations d'employés liées à la fonction publique, mais il nous a été également possible de maintenir un dialogue permanent avec ces groupes, à mesure que nos études progressaient. Ce qui ne veut pas sous-entendre, M. le président, que ces organisations ouvrières que vous avez maintenant recontrées pour la plupart, sont à l'origine de l'une quelconque des recommandations présentées dans le rapport du Comité préparatoire. Il est évident, sans aucun doute, qu'en se fondant sur les déclarations de certains de leurs représentants, ils sont en désaccord avec nos recommandations. Malheureusement pour vous, M. le président, leurs points de litiges ne coïncident pas.

(*Texte*)

(3) la détection des problèmes cruciaux et la sérieuse recherche subséquente de solutions de rechange;

(4) un exposé de conclusions sujettes à révision et leur évaluation au moyen de discussions avec des représentants d'associations d'employés, des hauts fonctionnaires du gouvernement et des spécialistes de l'extérieur;

(5) la détermination des recommandations à incorporer dans le rapport au premier ministre.

La plupart des associations d'employés qui représentent les employés de la fonction publique ont présenté des mémoires au Comité préparatoire; elles y ont exposé leurs vues sur le mode de législation qui devrait régir les rapports entre les parties aux négociations collectives. La plupart sont venues discuter avec nous et nos conseillers de questions difficiles, à plusieurs occasions. Ce processus de discussion a vite révélé les divergences d'opinion des diverses associations d'employés quant au régime qui servirait le mieux les intérêts de la fonction publique. Il est bientôt devenu clair que le sort qui serait fait à nos recommandations dépendrait de leur valeur intrinsèque qu'il faudrait démontrer au gouvernement d'abord et au Parlement ensuite.

Il est peut-être dans l'ordre des choses que chacune des associations d'employés qui ont fait connaître leurs opinions au Comité préparatoire ait voulu assurer ou renforcer ses positions à l'égard du patronat et ajouter aux droits et avantages déjà acquis l'autorité nécessaire pour s'engager dans des négociations collectives. Comme il était à prévoir, une certaine inquiétude s'est fait jour au sein du Comité préparatoire au sujet des conséquences que l'introduction d'une nouvelle forme de relations entre employeur et employés pourrait avoir sur l'avenir des associations. Leurs structures et leur caractère constitutionnel s'étaient affirmés dans des rapports dont étaient absents les éléments fondamentaux de tout régime authentique de négociations collectives: unifiés de négociations, représentation de la majorité, juridiction exclusive. Pendant nombre d'années, le Conseil du trésor, la Commission du service civil et les représentants de l'administration au niveau des ministères avaient prêté l'oreille aux représentations de toute association d'employés qui semblait parler au nom d'un groupe nombreux d'employés. Bien que quelques associations d'employés eussent agi dans le cadre d'une juridiction clairement définie et incontestable, comme les associations des employés des Postes, les trois associations majeures (la Fédération du service civil, l'Association du service civil et l'Institut professionnel du service public) avaient en maintes occasions agi au nom des mêmes classes d'employés. Les associations établies à l'échelle nationale de la fonction publique et les associations localés affiliées à la Fédération du service civil avaient acquis un certain degré de reconnaissance officielle par le gouvernement à cause de leur appartenance au Conseil national mixte; cette reconnaissance ne leur conférait toutefois pas le droit de représenter certains groupes d'employés.

Au cours des opérations de détermination des traitements, les associations de personnel, à l'ampleur de la fonction publique, faisaient depuis longtemps des instances auprès de la Commission et du Conseil du Trésor en faveur de toutes les catégories d'employés sans distinction, en tenant peu compte dans une catégorie quelconque du nombre des employés qu'elles pouvaient compter comme membres.

Bien qu'au niveau ministériel, les associations de la fonction publique aient fait des instances en faveur de leurs membres sans plus tenir compte de l'importance du nombre de membres parmi les employés intéressés, en certains ministères, des associations établies dans ces ministères, qui avaient réussi à y organiser une majorité assez forte d'employés, ont acquis un certain poids à l'égard des questions relevant de l'administration du ministère. Inversement, ces mêmes associations se trouvaient rarement engagées directement dans les opérations de fixation des traitements au centre.

Le comité préparatoire a très tôt conclu dans ses délibérations que, nonobstant sa préoccupation portant que les modes traditionnels d'organisation

des associations pourraient réduire leur capacité à obtenir des droits de négociation dans un régime établi sur des unités de négociation, une représentation à la majorité et une juridiction exclusive, de tels motifs ne doivent pas pouvoir nous distraire de notre principal objectif, soit la création d'un cadre des relations entre employeur et employés qui, compte tenu des responsabilités spéciales d'une fonction publique nationale, se conformerait autant que possible aux normes de la loi et des méthodes concernant les relations de travail au Canada. Notre rapport exposait à cet égard nos objectifs dans les termes suivants:

(1) Ce régime doit permettre aux agents de l'employeur et aux représentants de groupes désignés d'employés de discuter des traitements et des conditions d'emploi, à intervalles réguliers, en vue d'en arriver à des ententes liant les deux parties pour une période de temps déterminée.

(2) Il doit mettre à la portée des deux parties, pour que l'une et l'autre puissent y avoir recours dans les conditions prescrites, les rouages nécessaires à l'arbitrage des questions sur lesquelles aucun accord n'est possible par voie de négociations.

(3) Il doit assurer l'exécution rapide et l'application efficace des conventions conclues et des décisions arbitrales.

(4) Il doit être assez souple pour s'adapter, avec le temps, aux changements que peut subir la fonction publique ainsi qu'aux besoins des associations d'employés et à leur mode d'organisation.

(5) Sous les réserves qui peuvent être nécessaires pour protéger l'intérêt public et la souveraineté du Parlement, il doit observer le plus possible les principes et les méthodes déjà établis par la loi pour régir les rapports entre employeurs et employés.

Le régime de négociation collective que le comité préparatoire a recommandé, comme il en est advenu, n'était ni destructif ni protecteur à l'endroit des modes d'organisation des employés. Nos recommandations, qui transparaissent dans les dispositions du Bill 170, ne prévoyaient pas de base à des relations distinctes et séparées entre employeurs et employés au niveau des ministères ni, d'autre part, offraient-elles d'aucune manière aux organismes d'employés d'obtenir des droits dans le régime, sauf comme agents exclusifs d'un groupe défini d'employés. L'effet de nos recommandations, mais non pas leur intention, a été d'exercer passablement de pression sur presque toutes les associations pour qu'elles s'adaptent aux exigences du régime proposé, afin qu'elles soient en meilleure posture pour obtenir des droits de négociation.

• (11.00 a.m.)

On peut également dire, je crois, que le régime que nous avons recommandé ne mettait pas de bâtons dans les roues pour ce qui était de *tout* organisme d'employés qui pourrait souhaiter obtenir le droit de négociation pour les employés dans la fonction publique, à condition que l'organisme fût en mesure de répondre aux conditions qui régissent normalement la certification des organismes d'employés dans le secteur privé.

M. le président, je sais pertinemment que l'on n'a pas formé ce Comité mixte de la Chambre des communes et du Sénat pour reviser le rapport du Comité préparatoire qui n'est plus autre chose qu'un document historique. Néanmoins, vu que plusieurs des plus importantes questions dans les mesures proposées émanent des recommandations du Comité préparatoire, je crois qu'il serait utile à nos débats que je relève certains des arguments qui ont influencé notre opinion sur certaines des questions les plus litigieuses.

L'un des points les plus importants du rapport est celui où nous donnons notre appui au régime du mérite et à la façon dont la Commission du service civil l'a appliqué. De cette conclusion découle directement la proposition de laisser à l'extérieur des conventions collectives et de l'arbitrage un certain nombre de questions que l'on peut, dans l'industrie privée, régler par la négociation et incorporer dans les conventions collectives.

Nous avons adopté ce point de vue sans nous occuper d'une recommandation connexe qui suggérait que l'on transfère au Conseil du Trésor la compétence de la Commission du service civil en des domaines aussi essentiels que la rémunération, les heures de travail, les absences et les congés. Notre attitude ne nous a pas été dictée par quelque attachement sentimental à la Commission du service civil en tant qu'institution, mais par une analyse attentive des diverses lignes de conduite possibles et de leurs conséquences probables.

Notre analyse du problème nous a permis de dégager deux différences fondamentales dans les nominations et les avancements entre l'industrie privée et le secteur public. Nous avons d'abord remarqué, et appuyé, le point de vue répandu qui veut que les employés d'un service public national soient représentatifs de la communauté entière, et que les Canadiens, où qu'ils vivent, aient un droit égal à l'obtention d'un emploi dans le service public. Nous avons aussi remarqué que ces considérations ne s'appliquent pas, en général, aux employés ni aux employeurs du secteur privé. Nous avons noté, en second lieu, qu'une caractéristique du service public était que les personnalités chargées des plus grandes responsabilités de l'employeur avaient été élues à leur poste en partie par les employés eux-mêmes, et en partie par des personnes qui pourraient souhaiter devenir leurs employés.

Ces deux constatations ont grandement influé sur la création de la Commission du service civil du Canada en 1908, et sur l'attribution à ladite Com-

mission de la responsabilité du régime des nominations au mérite. Le Comité préparatoire a eu à se demander si ces facteurs cesseraient de jouer après l'introduction des négociations collectives.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Quelles-sont les personnes qui ont été élues à ces postes?

M. HEENEY: Je veux parler de l'autorité exécutive suprême siégeant au gouvernement, du rapport entre le Parlement et le Cabinet, et du droit de chaque électeur canadien, d'autre part, d'être candidat à un poste offert, selon ses qualités, par la Commission du service civil. Il s'agit là de la controverse qui eut lieu en 1908, lorsque la Commission du service civil fut instaurée, et ce fut le principe qui prévalut lorsque la Loi fut promulguée en 1918.

La question suivante se posait au Comité préparatoire: Est-ce que ces considérations n'entrent plus en ligne de compte lors des négociations en vue d'un contrat collectif? Je pense qu'il s'agit là, M. le président, de la question à laquelle votre Comité doit répondre pour en arriver à sa décision, à savoir si oui ou non le système du mérite et le maintien du droit de nomination de la Commission doivent être conservés.

(*Texte*)

Nous en sommes venus à la conclusion que ces facteurs ne cesseraient pas d'être pertinents, et que, même si l'intérêt des employés et celui du gouvernement comme employeur étaient en jeu, celui de la communauté canadienne l'était aussi, de façon capitale. Notre étude des négociations collectives ailleurs dans le monde nous a fait douter que l'on puisse faire confiance aux parties négociantes pour préserver l'intérêt public dans ces deux domaines. Nous proposons donc qu'une Commission du service civil, responsable au Parlement, et indépendante du gouvernement au pouvoir et des organisations d'employés, continue à régir l'entrée de citoyens canadiens au service de la fonction publique de leur pays, et à établir et surveiller les normes régissant l'avancement, la destitution et le renvoi des employés de la fonction publique.

Une autre importante recommandation faite par le Comité préparatoire, et que l'on retrouve dans les dispositions du Bill C-170, est celle qui s'applique à la la Fonction publique quant à la détermination des unités de négociation au cours des deux premières années après l'obtention du droit de négociation collective des employés. Dans son rapport, le Comité préparatoire déclare:

> «En se reportant au passé et au mode actuel de représentation des employés, on pouvait être sûr que les organismes qui demanderaient l'accréditation en tant qu'agents de négociations ne manqueraient pas de proposer la désignation d'unités de négociation basées sur toute une gamme de principes contradictoires. Le régime actuel de classification, qui n'est pas systématisé et qui ne repose par sur une série de principes clairement définis, ne serait à peu près d'aucun secours. L'envergure même et la complexité structurale de la fonction publique complique-

raient les choses encore davantage. En l'absence de principes directeurs statutaires, la Commission pourrait avoir à faire face à une période prolongée de controverse et de contestation. Il pourrait en résulter une mosaïque d'unités de négociation n'offrant que peu d'espoir de relations stables et fécondes et qui pourrait, à la longue, mener à des injustices sérieuses dans les taux de rémunération et les conditions d'emploi.»

On a fortement critiqué la proposition visant à limiter les pouvoirs de la Commission sur les relations du travail dans la Fonction publique dans ce domaine, au cours de la période initiale de négociations collectives, et à exiger que toutes les unités de négociation correspondent à des groupes d'occupations définis dans le système refondu de classification des employés, mais le fait est que personne n'a proposé d'autre ligne de conduite satisfaisante. Confier la responsabilité de déterminer au début les unités de négociation à la Commission sur les relations du travail dans la Fonction publique, et sans règles directrices statutaires, ne constitue *pas,* à mon avis, une solution satisfaisante. Jamais, j'en suis certain, une Commission des relations du travail n'a eu à faire face, dans toute l'histoire des relations du travail au Canada, à une confusion de demandes contradictoires semblable à celle que rencontrera la Commission sur les relations du travail dans la Fonction publique. Les seuls précédents étant ceux du secteur privé, la Commission serait inévitablement prise dans un feu croisé de requêtes de la part de centaines, peut-être même de milliers d'associations locales d'employés, lesquelles réclameraient le droit de représenter un groupe restreint d'occupation dans une localité ou un rétablissement déterminé. Ces associations ont représenté si longtemps les intérêts des employés de la Fonction publique qu'elles seraient certainement déchirées, partagées par des disputes de territoires et de compétence. Une telle attitude ne conduirait pas aux négociations collectives, mais à la confusion.

• (11.10 a.m.)

Les propositions du Comité préparatoire visant les unités de négociation en rapport direct avec les groupes d'emplois du nouveau régime de classification ont été faites dans le but de faire bénéficier les employés de la Fonction publique de tous les avantages apportés par leurs droits de négociation collective aussitôt la législation acceptée, sans trop démembrer les association qui les représentent actuellement. Malgré les rectifications de paramètres de négociation qu'exigera sans doute la suppression de ces restrictions à l'autorité du Conseil, je demeure aussi convaincu maintenant que je l'étais au moment où nous avons envoyé notre rapport au premier ministre que c'est une façon raisonnable d'aborder l'établissement de la négociation collective dans la Fonction publique.

Un autre point d'importance capitale pour ce comité et pour le public canadien consiste en la façon dont seront entreprises les délibérations dans la Fonction publique. Le Comité préparatoire n'avait pas pour mandat de discuter ce problème, sauf en ce qui concerne l'arbitrage des différends. Nos recommandations à ce sujet ont subi l'influence de notre expérience des techniques d'arbitrage de la Fonction publique britannique et du dossier des décisions heureuses adoptées par le tribunal britannique au cours de plus de quarante années de délibérations. Le manque de précédents dans notre pays concernant les décisions arbitrales à la suite des différends entre des juridictions d'importance et de complexité comparables, nous a obligés à rechercher des exemples en dehors de l'expérience canadienne. L'expérience de la Fonction publique australienne et celle du Royaume-Uni ont été toutes deux examinées avec soin.

Nos conseillers en la matière et les associations d'employés qui avaient préconisé un arbitrage tripartite des différends de la Fonction publique, ont opté pour les méthodes du tribunal britannique. Le Comité préparatoire s'est rallié à ce point de vue et il a recommandé entre autres, un système et des méthodes d'arbitrage dont les caractéristiques essentielles sont conformes à celles de la méthode britannique.

Monsieur le président, avant de conclure, je crois qu'il serait bon de nous remettre en mémoire le fait que le Comité préparatoire a jugé indispensable de recommander la promulgation d'une loi qui fixerait les règles des relations entre employeur et employés dans la Fonction publique, au lieu de proposer, ainsi que certains l'ont suggéré, l'application de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Nous avons considéré cette éventualité.

Les difficultés à surmonter dans un tel cas sont trop nombreuses pour en donner le détail maintenant. Je limiterai donc mes observations à un ou deux des principaux problèmes rencontrés, ainsi qu'à quelques-unes des difficultés causées par tous les régimes qui accordent le droit de grève aux fonctionnaires publics.

Comme je le faisais remarquer plus tôt, le mandat du Comité préparatoire consistait «...à dresser les préparatifs nécessaires à l'introduction d'un régime de négociations collectives *et d'arbitrage*». Si nous avions conclu que les relations entre employeur et employés de la Fonction publique devraient être régies par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les

différends du travail, il aurait fallu, en raison même de notre mandat, ajouter un article à la loi au sujet de l'arbitrage des différends dans la Fonction publique.

J'ajouterai entre parenthèses que si l'arbitrage *n'avait pas* été stipulé dans notre mandat, il est fort probable que la demande d'arbitrage obligatoire formulée par la majorité des employés syndiqués de la Fonction publique, et la protection plus étendue et plus évidente que ce moyen de règlement assurerait aux services publics essentiels, nous aurraient conduits, c'est presque certain selon moi, à proposer l'insertion, dans la loi même sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, de dispositions relatives à l'arbitrage des différends au sein de la Fonction publique.

La conclusion à laquelle nous sommes arrivés, conclusion dont j'ai fait mention plus tôt et selon laquelle il conviendrait de maintenir le régime du mérite et d'en laisser toujours l'administration à la Commission du Service Civil, aurait également exigé l'insertion de dispositions spéciales dans la loi en question.

Si l'on aborde maintenant les diverses questions qu'il faudrait considérer si le droit de grève prévu aux termes de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail était rendu applicable aux fonctionnaires, on peut se rendre compte des conséquences précises qu'une telle situation entraînerait, en se référant aux dispositions du bill C-170 qui concernent directement le droit de grève prévu dans ledit bill.

Je soulignerai notamment la difficulté d'assurer la permanence des services publics lorsque la sûreté et la sécurité du public entrent en ligne de compte. Une disposition de ce genre aurait dû être assurément requise dans le statut. Il est difficile également de savoir qui devrait assumer la responsabilité de la réglementation des procédures de conciliation, responsabilité qui incombe au ministre du Travail en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends tu travail. Lorsque déplacé qu'il agisse à ce titre. Il y a aurait donc lieu, dans le cas des employés de la Fonction publique, d'attribuer cette responsabilité à une autre personne.

Je voudrais également signaler, à propos de mes remarques précédentes sur la détermination des unités de négociation, que le Conseil canadien des relations ouvrières serait obligé, aux termes de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, à moins que l'on n'apporte certains

changements à cet égard, de se prêter à l'initiative d'organisations d'employés particulières relativement à la détermination d'unités de négociation, et que ses propres conventions et les précédents industriels le guideraient probablement en la matière.

• (11.20 a.m.)

De tels exemples n'éliminent pas pour autant les problèmes inhérents à la proposition tendant à soumettre la Fonction publique aux dispositions de la loi fédérale actuelle sur la main-d'œuvre. Néanmoins, ils donnent nettement à entendre pourquoi nous avons conclu qu'il serait peu judicieux d'encombrer la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail de disposition sans rapport d'aucune sorte avec le secteur privé. Ils précisent aussi pourquoi il nous semblait plus sage de continuer de nous occuper des relations entre le patronat et les employés, et des autres questions faisant intervenir la régie interne de la Fonction publique, sous l'égide de la législation conçue spécialement en fonction des besoins de la Fonction publique.

Deux mots pour finir sur la complexité de la législation que nous avons proposée et sur la nature bien plus complexe encore du bill C-170. Lorsque le Comité préparatoire s'est réuni pour la première fois afin d'évaluer la nature de la tâche lui incombant et d'établir ses objectifs, il a conclu solennellement, ainsi qu'en témoigne le procès-verbal, que la loi entérinant le régime quelles qu'en soient les caractéristiques, devrait consister en un texte court, nuancé et d'une simplicité modèle. Nous avons prévenu notre personnel, en termes non équivoques, que seules des propositions aboutissant à une législation de la sorte rallieraient nos suffrages.

(*Traduction*)

M. le président, nous avons averti notre personnel, en termes très catégoriques, que seules les propositions menant à ce genre de législation, que j'ai qualifiée de brève, simple et souple, aura quelque chance de bénéficier de l'appui du Comité préparatoire.

(*Texte*)

De temps à autre, au fur et à mesure que le projet de loi prenait forme, nous avons exprimé notre souci devant la manière dont on combinait les questions qu'il nous appartenait de régler. A dire vrai, toutefois, rares étaient les points qu'il eût été possible, à la réflexion, de négliger ou d'omettre.

Ainsi en va-t-il des bonnes intentions. Le «bill modèle» que renfermait notre rapport comptait quelque 88 articles. Il n'y a qu'une seule façon de le considérer comme un texte court et simple, c'est par comparaison avec le bill C-170 qui, lui, contient 116 articles. Le président du Conseil du Trésor a fait quelques remarques, au cours de la déclaration qu'il a faite au début de vos délibérations, pour justifier la complexité de son bill. Je me réjouis de laisser cette justification au ministre, et n'avoir plus qu'à partager avec vous le dilemme devant lequel il semblait qu'on se trouvât à cet égard.

En maintes occasions, lorsque nous avons essayé de simplifier notre façon de voir l'un ou l'autre passage de ce projet de loi, il en résultait apparemment un certain préjudice pour le droit fondamental de l'une ou l'autre des parties, et force nous était de conclure bien souvent que ces droits méritaient qu'on les protège dans le projet de loi. En bien des cas, la seule façon de remplacer effectivement une disposition statutaire consistait à attribuer des pouvoirs discrétionnaires supplémentaires à la Commission des relations du travail dans la fonction publique ou à son président. Nous sommes allés aussi loin, en la matière, qu'on le croyait souhaitable . . . et même, de l'avis de certains, trop loin.

Mes remarques établissent donc clairement que je n'essaie nullement de réfuter l'argument que le projet de loi préconisé par nos soins était vraiment complexe. Tout ce que je puis vous dire pour votre gouverne en l'occurrence se borne à une conclusion personnelle: la réglementation des relations entre employeur et employés, et surtout dans un service public, constitue une entreprise difficile et fort complexe. Sans trop me hasarder, je suis enclin à croire que vos propres délibérations vous amèneront à conclure également de la sorte.

Monsieur le président, les membres du Comité préparatoire ont jugé que leurs recommandations constituaient des propositions aussi originales que hardies en faveur d'une modernisation radicale de l'un des rouages les plus vitaux de la machine administrative de la Fonction publique du Canada. En dépit des imperfections dans des questions de détail et, sans doute, des erreurs de jugement dans certaines questions importantes, qu'on pourra découvrir dans notre rapport, il demeure, je crois, par ses éléments fondamentaux, un schéma utile pour la réglementation des relations humaines organisées dans un secteur particulièrement délicat et difficile de notre société.

Tout comme le Comité préparatoire, lorsqu'il en avait la responsabilité, le présent Comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes, se voit l'heureux bénéficiaire d'une multitude de conseils excellents bien que parfois contradictoires. Vous prendrez sans doute en considération, comme nous avons essayé de le faire, non seulement les vues opposées qui vous sont soumises et les divers intérêts et points de vue particuliers qui existent inévitablement mais aussi ceux de la collectivité canadienne plus vaste qui est profondément et directement intéressée aux mesures législatives soumises à votre étude.

Tous les membres de la Fonction publique du Canada, qu'il s'agisse des employés ou des représentants de l'employeur, suivent avec un vif intérêt les délibérations du présent Comité, espérant avec confiance que vous raffermirez et améliorerez ces mesures et, parce que nous sommes si longtemps demeurés en suspens entre le passé et l'avenir, qu'il vous sera possible de travailler avec toute la diligence souhaitable et d'en arriver dans les meilleurs délais à des conclusions et à la présentation de recommandations au Parlement.

Je vous remercie.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, monsieur Heeney. J'estime que votre contribution de ce matin est très utile.

M. CHATTERTON: Je n'ai pas entendu quelle était la différence entre le régime des tribunaux britanniques et votre proposition.

M. HEENEY: La différence réside en fait dans les alinéas traitant de la complexité de la mesure législative. Les principes sont les mêmes, et je m'en tiendrais à cette simple déclaration. Mais eux ont eu des possibilités offertes par la pratique britannique et grâce à une méthode qui s'est développée au cours des années ils ont été capables de se contenter de peu en matière de législation. En vérité, leur système tout entier repose sur un accord entre un gouvernement et les employés organisés. Je n'ai pas l'intention d'aborder les autres distinctions maintenant, monsieur le président, mais notre principe reste le même; nous nous sommes rendu compte, pour les raisons que j'ai essayé de donner, qu'il était indispensable que nous définissions en termes juridiques, un bon nombre des points qui ont découlé d'un précédent en Grande-Bretagne, car nous avons essayé de faire d'un coup, ce qui en Grande-Bretagne a pris plus de 40 ans.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous des exemplaires de cet exposé, monsieur Heeney?

M. HEENEY: Non, monsieur le président, je n'en possède pas, mais il y en aura sous peu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il serait très utile que les membres du présent Comité aient en leur possession des exemplaires de cet exposé aussitôt que possible, afin de nous aider pour nos délibérations et notre interrogatoire de la semaine prochaine. Je crois comprendre que M. Heeney sera disponible avant que nous commençions l'étude du projet de loi lui-même. Le Comité est-il d'accord?

Des VOIX: Adopté.

M. LEWIS: Il n'y aura pas de questions ce matin?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, car je pense que nous devrions attendre d'en avoir fini avec les autres exposés.

M. CHATTERTON: Aurons-nous les exemplaires de l'exposé avant que les prochains procès-verbaux soient publiés?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je l'espère. Oui, nous aurons les copies de l'exposé demain ou après-demain.

M. HEENEY: Nous pourrons les avoir demain matin.

• (11.30 a.m.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, monsieur Heeney. Nous avons avec nous le président de la Commission du service civil, M. Carson.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je vois que les collègues de M. Carson sont ici également. Ne pourrait-on pas leur donner une place d'honneur à la table de la présidence? Nous nous sentons toujours mieux lorsque nous avons Mlle Addison avec nous à la table.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je serais très heureux que les deux autres membres de la commission se joignent à M. Carson.

M. J. J. Carson, président de la Commission du service civil: Merci, monsieur le président. Merci, monsieur Bell.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je pense qu'on devrait les présenter.

M. CARSON: Voici Mlle Addison, monsieur le président, et voici M. Sylvain Cloutier. Monsieur le président, puis-je attirer l'attention du Comité sur le bill C-181 qui est une mesure législative tout à fait distincte de celle dont a parlé en termes si admirables, M. Heeney, ce matin; dans ses remarques il a donné le contexte des raisons pour lesquelles il avait fallu adjoindre le bill C-181 comme complément au projet de loi prévoyant des négociations collectives dans la fonction publique.

Le bill C-181, projet de loi concernant l'emploi dans la fonction publique, permettra de réaliser plusieurs objectifs importants qui, de l'avis de la commission, sont essentiels pour diriger de manière efficace les affaires publiques de la nation. Au cours des quelques minutes qui vont suivre, j'aimerais examiner ces objectifs et faire des commentaires sur leurs implications pour l'administration du personnel dans le service dans son ensemble.

Le premier objectif important que le projet de loi devrait servir, est la réaffirmation du principe d'avancement au mérite tel qu'il figure dans les mesures législatives antérieures et l'extension de son application à certains groupes d'employés auxquels les dispositions de la Loi sur le service civil actuelle ne s'appliquent pas. Le principe traditionnel et éprouvé, de la nomination et de l'avancement basé sur le mérite, est l'essence même du bill C-181, et la garantie de cette méthode est assurée de nouveau par la compétence, énoncée de manière explicite, de la commission, à nommer les personnes dans la Fonction publique.

Le bill C-181 permet de réaliser un autre objectif important. Il fournit le cadre statutaire et l'esprit indispensables au fonctionnement et au maintien d'un organisme d'affectation de personnel de valeur et efficace, dont la commission se propose de tenir le rôle. Le marché de l'emploi sur lequel nous opérons se caractérise aujourd'hui par la concurrence intensive, la spécialisation croissante et, surtout, par une évolution accélérée. Les méthodes employées pour fournir du personnel, au plus grand employeur du Canada, doivent s'adapter aux particularités du milieu auquel elles sont appliquées. Elles doivent être efficaces et non routinières; elles doivent être simples et applicables par une gamme de fonctionnaires; enfin, elles doivent donner lieu à des décisions équitables et justes. A notre avis, la loi proposée que vous devez étudier, rend toutes ces choses possibles.

Troisièmement, la mesure législative doit tenir compte d'un nouvel aspect: le régime proposé des négociations collectives pour les fonctionnaires. On s'attend à ce que les employés organisés négocient avec leur employeur pour obtenir des conditions de travail et de salaire satisfaisantes pour les deux parties. Une telle situation prévient la participation d'un troisième organisme indépendant des associations d'employés et de l'employeur, du moins au début des négociations. Le bill C-181 concilie les exigences des négociations collectives,

du fait qu'il décharge la commission de sa responsabilité traditionnelle qui consiste à recommander les traitements et certaines conditions de travail. En outre, le bill C-181 supprime les questions de discipline, de la compétence de la commission pour qu'elles puissent faire l'objet approprié de débats et de discussions entre les représentants de l'employeur et des employés.

Monsieur le président, j'aimerais dire quelques mots rapides sur les implications des objectifs que j'ai mentionnés, dans la gestion du personnel dans la fonction publique.

Le bill C-181 permet d'étendre la compétence de la Commission aux groupes d'employés qui ne sont pas régis actuellement par les dispositions de la Loi sur le service civil. Le résultat net de cette modification sera un sentiment de cohésion plus grand au sein de la fonction publique. Comme vous le savez, nous avons vu des fonctionnaires classifiés travailler avec des employés rétribués aux taux normaux, et d'autres employés qui n'étaient pas régis par les dispositions travailler dans des conditions différentes, avec des traitements différents et selon des méthodes de nomination différentes. J'estime que cet état de choses est parfaitement insatisfaisant et injuste. Cependant, je voudrais souligner que le but n'est pas d'atteindre une uniformité ou une rigidité plus grande au sein de la fonction publique, comme ce serait le cas si l'on maintenait en vigueur la loi actuelle. La mesure législative proposée établira les principes et les lignes directrices fondamentales plutôt que la détermination des diverses conditions dans lesquelles on peut utiliser des mesures d'exception, imposant de ce fait des limites à la nomination des personnes disponibles les mieux qualifiées.

Aux termes de la loi proposée concernant l'emploi dans la fonction publique, tous les départements et tous les organismes administratifs bénéficieront d'une certaine liberté d'action pour les problèmes de nomination du personnel dans le but de faciliter l'amélioration des opérations à une époque caractérisée par la rapidité des changements. Et pourtant, en même temps, un plus grand nombre d'employés bénéficieront des garanties fondamentales de justice et d'équité inhérentes au projet de loi.

Le bill C-181, de manière spécifique, autorise la commission à déléguer tous ses pouvoirs, ses fonctions et ses devoirs, à l'exception de l'audition des appels, et c'est à mon avis l'une des sauvegardes les plus essentielles de la commission. En fait, c'est la base même de la liberté d'action recherchée, dont j'ai parlé tout à l'heure. Les réformes administratives entreprises dans d'autres secteurs de la fonction publique reposent sur une conception nouvelle de l'administration. La conviction que des hommes et des femmes qualifiés ayant de fortes motivations peuvent prendre des décisions représentant au mieux les intérêts de la fonction publique, plus précisément l'intérêt public, si on les encourage à prendre ces décisions et si on les tient pour responsables, est l'essence même de cette conception. Cette idée nouvelle a inspiré toute notre approche de la gestion du personnel dans le service. Par ailleurs, elle doit s'appliquer pour commencer l'administration du personnel si l'on veut que des réformes administratives plus vastes visant à la décentralisation, réussissent. On envisage de déléguer aux sous-chefs et à leurs agents les pouvoirs permettant de procéder aux nominations au sein de la fonction publique. Ils auraient, naturellement, la compétence déléguée pour les mesures menant aux nominations, c'est-à-dire le recrutement et la sélection. La commission se propose de maintenir centralisées les opérations de dotation en personnel pour un certain nombre de groupes d'employés dont les fonctions sont communes à tous les départements et en rapport étroit avec les postes de gestion. Ce sera le cas pour les administrateurs du personnel et des finances ainsi que celui du personnel exécutif. Selon les conditions qui prévaudront sur le marché de l'emploi et selon la nature de la demande des services publics pour des catégories professionnelles et spécialisées d'employés, la com-

mission maintiendra également la centralisation des opérations de nomination du personnel pour ces catégories afin d'assurer une plus grande valeur technique aux divers départements.

Cependant, dans les groupes de soutien où se trouve en gros 75 p. 100 de la fonction publique, la compétence de la Commission à déléguer ses pouvoirs aura un résultat important du fait qu'elle diminuera de beaucoup le temps consacré aux nominations, particulièrement aux échelons régional et local.

• (11.40 a.m.)

Monsieur le président, si ce projet de loi obtient votre appui et celui du Parlement, la délégation des pouvoirs de la Commission ne se fera pas du jour au lendemain. Premièrement, les sous-chefs doivent être désireux d'accepter cette délégation. Deuxièmement, la commission doit être convaincue que les départements ont la compétence nécessaire pour prendre les décisions convenables conformément aux dispositions de la loi et pour diriger avec efficacité les opérations de recrutement et de sélection. A cet égard, les capacités de formation et de développement de la commission sont accrues. Les cours de formation accélérés pour les administrateurs du personnel existent depuis deux ans maintenant. Ils ont eu, et ils continuent d'avoir, comme résultat, l'amélioration du niveau des qualifications du personnel des départements. Dans les cours d'administration générale, la commission met l'accent sur la nouvelle responsabilité des administrateurs pour la gestion du personnel, et chaque jour leur compétence dans ce domaine se développe. Troisièmement, la délégation du mandat de la commission, et particulièrement en ce qui concerne les méthodes de sélection, doit reposer sur l'existence et la disponibilité de normes de sélection bien définies et révisées régulièrement pour les différents groupes et niveaux professionnels qu'il régit. Ces normes sont actuellement en voie de mise au point.

Monsieur le président, je veux vous assurer, à vous et aux membres de votre Comité, que la délégation de ses pouvoirs par la Commission ne correspond pas à un abandon de responsabilité. Le projet de loi énonce clairement la responsabilité de la commission pour les nominations, qu'elles soient effectuées par son propre personnel ou par des officiers ministériels, et il exige très explicitement que la commission fasse tous les ans un rapport au Parlement sur l'exercice de cette responsabilité. Dans ce but, la commission va développer ses méthodes de formation selon les lignes suivantes:

Premièrement, on procédera à l'analyse systématique des résultats de tous les appels d'employés pour identifier et isoler les cas de fausse interprétation ou d'emploi abusif des normes de sélection par la commission ou les officiers ministériels.

Deuxièmement, on procédera régulièrement à l'analyse statistique de la répartition des employés selon la profession et l'échelon afin d'identifier les décalages imputables à une mauvaise application des normes.

Troisièmement, on procédera au contrôle en détail et à la vérification ultérieure systématiques de cas individuels choisis au hasard dans chaque profession ou échelon pour s'assurer que les dispositions de la loi et ses règlements sont respectés par les officiers ministériels à qui les pouvoirs ont été délégués; et quatrièmement, on procédera à l'examen périodique des méthodes de recrutement du personnel au sein de l'organisation même de la commission et dans les départements afin d'améliorer sans cesse la compétence des fonctionnaires chargés du personnel dans l'application des normes de sélection de la commission.

A cet égard, il ne faut pas perdre de vue que pendant un bon nombre d'années les fonctions de recrutement de la commission ont subi en partie une décentralisation au profit de ses propres hauts fonctionnaires répartis dans le

Canada, et au cours des dernières années la fonction de sélection a été très souvent déléguée à certains départements. Bien que des problèmes sans gravité aient surgi, la commission est convaincue qu'elle n'a pas cessé d'assumer sa responsabilité quant à la préservation du régime d'avancement au mérite, même si la délégation a été limitée jusqu'à ce jour. L'éventualité d'une délégation de pouvoirs plus étendue, telle que l'envisage le présent projet de loi, représente, à notre avis, une extension naturelle que la croissance en importance et en complexité du service, exigent; elle ne présente pas d'obstacles insurmontables au maintien d'une application juste et logique du principe d'avancement au mérite dans les méthodes de nomination du personnel.

Enfin, monsieur le président, et toujours en ce qui concerne la délégation des pouvoirs de la commission, nous n'hésiterons pas à annuler ou à modifier l'étendue de la délégation dans n'importe quel cas, si nous avons des preuves à l'appui d'une telle décision. La commission n'hésitera pas, non plus, à faire un rapport et à nommer au Parlement les personnes qui auront fait un usage abusif des pouvoirs qui leur ont été délégués en vertu de la présente loi.

J'aimerais dire quelques mots maintenant sur l'emploi des autres méthodes de sélection mentionnées et stipulées dans la loi. Là encore, nous ressentons le besoin essentiel d'un organisme de recrutement moderne et efficace. Le bill C-181 exige que la commission fasse les nominations en se basant sur une sélection selon le mérite et il octroie à la commission toute liberté dans l'utilisation des concours ou autres méthodes de sélection. Le point important ici est que quelle que soit la méthode de sélection employée, elle doit être compatible et en accord avec le régime d'avancement au mérite, mais, en même temps, elle doit être capable de s'adapter à de nouvelles conditions si nous voulons maintenir un degré d'efficacité et de valeur quelconque dans le recrutement destiné à ce service si compliqué à l'heure actuelle.

Mes collègues et moi-même, nous ne voyons ici aucun conflit. La valeur technique et le mérite ne doivent pas être incompatibles, dans la mesure où nous avons essayé différentes méthodes de sélection, l'évaluation continuelle, la recherche de l'exécutif et autres modes de sélection justifiables du régime d'avancement au mérite. Nous sommes certains de posséder suffisamment de garanties pour pouvoir défendre différentes possibilités par rapport aux méthodes de concours courantes et traditionnelles.

Monsieur, il y a un autre élément du bill C-181 dont je voudrais parler, et c'est la disposition afférente au mandat de la Commission pour l'élaboration des règlements. En vertu de la Loi sur le service civil actuelle, les règlements ont été établis d'une manière juste et logique, par le gouverneur en conseil, étant donné qu'elles traitent de questions ayant des implications financières directes dans tous les secteurs, de la fonction publique, ou dans ceux qui sont les plus importants. Aux termes du projet de loi, toutes les questions présentant des implications financières significatives seront transférées au Conseil du Trésor. Par conséquent, la commission serait limitée à l'élaboration des règlements concernant son propre domaine, à savoir, l'élaboration des nominations selon le mérite et selon les autres aspects qui s'y rapportent directement.

Monsieur le président, je voudrais mentionner brièvement avant de terminer, que la commission a entrepris l'étude détaillée de son fonctionnement et du statut qui la gouverne au moment de la publication du rapport au Comité préparatoire aux négociations collectives dans le service civil, dont M. Heeney vient de parler. On a ressenti la nécessité de supprimer de la compétence de la commission, toutes les questions qui feraient directement ou indirectement l'objet de négociations. Ce point, ainsi que la nécessité d'adapter les opérations concernant le personnel aux conditions actuelles, dont j'ai parlé précédemment, ont indiqué clairement qu'une mesure législative tout à fait nouvelle était

indispensable. Les amendements ou les modifications que l'ancienne Loi sur le service civil a subis sont, à notre avis, inapplicables. Avant de formuler nos recommandations définitives au gouvernement, nous avons eu des entretiens avec les sous-ministres de tous les ministères et avec les dirigeants de tous les organismes de fonctionnaires. Les avis et observations qu'ils nous ont communiqués se sont révélés des plus précieux et se reflètent dans la plupart des dispositions que renferme le bill C-181. Nous avons aussi été intéressés au plus haut point par les observations faites à ce Comité par les organismes de fonctionnaires. Monsieur le président, lorsque le Comité étudiera les articles de ce projet de loi un à un, nous serons très honorés d'être de nouveau à votre service.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie beaucoup, monsieur Carson, ainsi que mademoiselle Addison et monsieur Cloutier, de votre présence parmi nous. Nous aurons l'occasion de vous entendre et de vous interroger dans un avenir rapproché.

Le prochain témoin ce matin est M. Davidson, du Conseil du Trésor.

C'est peut-être le bon moment de dire tout haut ce que je pensais tout bas, il y a quelques instants, soit qu'il vaudrait mieux, dans mon cas, du moins, et peut-être aussi pour les autres membres du Comité, que je me procure un exemplaire du rapport Heeney et que je le parcoure en entier.

M. HEENEY: Je suis désolé d'avoir produit cette impression.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Inutile d'en discuter plus longuement.

M. George F. Davidson, secrétaire au Conseil du Trésor: Monsieur le président, membres du Comité mixte, mes propos de ce matin se rapportent à l'importance relative, d'estimation plutôt facile, des trois projets de loi que ce Comité doit étudier. Je ne me propose pas de reprendre les diverses questions soulevées par MM. Heeney et Carson dans leurs exposés, ni de passer en revue, tout comme eux, les points de litige que renferment les bills C-170 et C-181. Il m'incombe, plutôt, d'appeler votre attention au troisième projet de loi connexe, soit le bill C-182. Permettez-moi, par conséquent, pour les besoins de mon exposé, de supposer que les deux premiers bills, modifiés aux endroits où vous en voyiez le besoin, viennent d'être adoptés par le Parlement. Cela étant dit, voyons maintenant ces lois elles-mêmes et les instruments requis pour leur application, qui permettront au gouvernement d'agir à titre d'employeur plutôt qu'à celui d'administrateur de la chose publique, et de faire juste emploi des pouvoirs, droits et privilèges qui lui sont dévolus, en tant qu'employeur, par suite du passage des bills susmentionnés.

Permettez-moi de vous signaler, monsieur le président, un point intéressant et, à mon avis, des plus importants pour ce qui est des deux projets de loi dont vous avez fait l'étude ce matin, soit que les bills C-170 et C-181, passés en revue par MM. Heeney et Carson, ne font tous deux aucune mention, pour ainsi dire, du rôle et de la fonction du Conseil du Trésor. Plus précisément, il n'est pas fait allusion une seule fois au Conseil du Trésor dans le bill C-181, qui se rapporte à l'emploi dans la fonction publique. Par ailleurs, l'expression «Conseil du Trésor» figure à un certain nombre d'endroits dans le bill C-170, qui traite des relations de travail dans la fonction publique, mais à chaque fois, il ne s'agit que d'une allusion fortuite au Conseil du Trésor, faite soit dit en passant et sans importance, d'ailleurs, sauf, peut-être, à l'article 55, où il est stipulé que le ministre dont relève le Conseil du Trésor est loisible de conclure une convention collective au nom du Conseil du Trésor, avec l'autorisation du gouverneur en conseil.

• (11.50 a.m.)

Or, voici la raison pour laquelle je signale ce point. En l'absence de toute disposition détaillée, tant dans le bill C-170 que dans le bill C-181, du rôle de l'organisme qui doit, selon le gouvernement, représenter l'employeur, il me semble que le Conseil du Trésor devrait, indubitablement, se voir confier ce rôle et disposer de l'autorité voulue pour assumer ses responsabilités et remplir ses fonctions dans les domaines de la gestion du personnel et des négociations collectives, privilèges et responsabilités ordinaires de l'employeur en dehors de la sphère gouvernementale. Si tel est le cas, il faudrait adopter un projet de loi dont les dispositions différeraient de celles que renferment les deux bills que vous avez étudiés ce matin et serviraient de complément à ces dernières.

A l'heure actuelle, le Conseil du Trésor n'est pas légalement autorisé à assumer ces responsabilités et à remplir ces fonctions. Il ne peut, en outre, les assumer avant d'être autorisé à cette fin par une loi quelconque. Voilà, en un mot, monsieur le président, mesdames et messieurs, la raison pour laquelle il faut adopter des mesures législatives analogues à celles que renferme le bill C-182, qui vise à modifier la Loi sur l'administration financière, laquelle fera l'objet de mes propos ce matin.

Puis-je, à cet égard, mettre les membres du Comité dans l'ambiance du sujet, en citant deux courts paragraphes extraits de la déclaration faite au Comité par M. Benson, le 28 juin dernier, dans lesquels le ministre expose succinctement les objectifs et la raison d'être des dispositions énoncées dans le bill C-182.

> Le projet de loi relatif à l'emploi dans la fonction publique, conjointement avec les modifications proposées de la Loi sur l'administration financière, a pour but de réunir et de concentrer en un seul organisme, le Conseil du Trésor, en tant que représentant de l'employeur auprès de la plupart des organismes publics, les pouvoirs relatifs à des questions telles que le classement, le traitement, les heures de travail et les congés des fonctionnaires, questions présentement régies par la Loi sur le service civil et qui relèvent, de façon ou d'une autre, de l'autorité conjointe de la Commission et du Conseil. Certains pouvoirs secondaires en matière des conditions d'emploi, délégués à une foule de ministères en vertu de nombreux décrets, ressortiraient au Conseil du Trésor, advenant l'adoption des modifications projetées de la Loi sur l'administration financière. Cet ensemble de pouvoirs concernant les conditions de travail, dévolus au Conseil selon les dispositions du bill C-182, serait exercé sous réserve des dispositions du bill C-170, soit selon une formule de négociations collectives qui stipule que les employés détiennent un certificat en bonne et due forme et font partie d'un groupe de négociation.
>
> Le rôle du Conseil du Trésor en tant qu'employeur comprendrait celui que les ministères jouent présentement, et l'on a raison de croire que le Conseil, avec un tel champ élargi de responsibilités, prendrait dans une forte mesure la direction générale des affaires administratives des ministères, ainsi qu'il est envisagé dans le rapport Glassco.

Fin de la citation, monsieur le président. A remarquer que l'on y mentionne à deux reprises que les mesures législatives proposées consistent, somme toute, en une réunion des pouvoirs répartis, en vertu des lois actuelles, parmi un certain nombre d'organismes divers de la fonction publique. A l'heure actuelle, l'autorité réside, dans certains cas, dans le Conseil du Trésor, dans d'autres, dans la Commission du service civil, et parfois, dans les ministres eux-mêmes, les commissions, les organismes ou les ministères. Ayant pris connaissance de la situation actuelle, M. le président, je me propose maintenant d'aborder les dispositions du bill en question devant le Comité.

Le bill, qui renferme 18 articles, a pour but d'autoriser le Conseil du Trésor, lequel, je me permets de le rappeler aux membres du Comité, se compose d'un comité de ministres ayant à sa tête le président du Consil du Trésor établi sous l'empire de la Loi, récemment sanctionnée, sur l'organisation du gouvernement, d'autoriser le Conseil, dis-je, à agir au nom du gouverneur en conseil pour tout ce qui se rapporte à la gestion du personnel et des finances, à la politique administrative générale, à l'organisation de la fonction publique, à la détermination et à la régie des effectifs, ainsi qu'à un certain nombre d'autres domaines exposés par le détail aux sous-alinéas de la première dispostion du bill.

Ainsi que M. Benson l'affirme nettement dans sa déclaration initiale au Comité, cette disposition du bill opère, somme doute, la réunion en un seul organisme, le Conseil du Trésor, des pouvoirs présentement répartis plutôt largement parmi un certain nombre d'organismes publics. Il s'agit de déléguer ces pouvoirs au Conseil du Trésor, lequel, en vertu des dispositions de la Loi sur l'administration financière, a l'autorisation d'agir au nom du Conseil privé de la reine du Canada, mais, au titre des dispositions de la Loi sur l'organisation du gouvernement, toujours sous réserve de l'assentiment ou de de la décision finale du gouverneur en conseil, pour ce qui est de toute question au sujet duquel le Conseil du Trésor a déjà pris une décision.

Il ressort de la lecture du bill C-182 que la plupart des dispositions qu'il renferme ne devraient pas, à mon avis du moins, retenir trop longtemps l'attention du Comité. Le bill compte 18 dispositions en tout, mais à partir de la quatrième disposition, presque tous les autres articles se rapportent essentiellement aux modifications de procédure faisant suite à la séparation du Conseil du Trésor d'avec le ministère des Finances, prévue par la Loi sur l'organisation du gouvernement et autorisée par le Parlement. La promulgation de la Loi sur l'organisation du gouvernement et la formation d'un Conseil du Trésor distinct du ministère des Finances nécessitent de tels changements, soit à partir du quatrième article. En conséquence, il importe de distinguer les responsabilités et fonctions qui demeurent l'apanage du ministre des Finances et de son ministère, d'une part, de celles qui sont maintenant déléguées au président du Conseil du Trésor et à ce nouveau ministère, d'autre part. Les dispositions numérotées de 4 à 18 du bill C-182 se rapportent presque entièrement à cette question. Je me permets de faire remarquer, M. le président, qu'il est sans conséquence de mettre de côté les dispositions qui ont trait à la séparation de ces deux organismes, quitte à y revenir plus tard, si les membres du Comité le désire. Je

me propose à l'heure actuelle de traiter des modifications de la Loi sur l'administration financière qui touchent de près ou de loin à la gestion du personnel, ainsi que des préparatifs de négociations collectives dans la fonction publique, objet des deux autres bills à l'étude ce matin. Avec votre assentiment, M. le président, permettez-moi d'attirer votre attention sur les points suivants.

• (Midi)

Dans le passé, les membres du Comité ne l'ignorent pas, le Conseil du Trésor jouissait d'une autorité considérable, découlant de façon indirecte de l'autorité exercée par le gouverneur en conseil, pour ce qui est des questions relatives à la gestion du personnel. Cette autorité indirecte dont le Conseil était revêtu consistait, toutefois, en une série disparate de pouvoirs distincts, atténués dans une certaine mesure par suite des pouvoirs dont jouissaient divers autres ministères et organismes. Quelques-uns de ces pouvoirs sont demeurés l'apanage du gouverneur en conseil; d'autres ont été dévolus à la Commission du service civil, en vertu des diverses modifications apportées à la Loi sur le service civil; certains ont été confiés directement à des ministres, d'autres, à des commissions et à des organismes qui, à des degrés divers, jouaissaient d'une autonomie quasi totale relativement à certains aspects de l'administration du personnel.

En conséquence, le Conseil du Trésor ne pouvait agir à titre de représentant de l'employeur que de manière inégale et incertaine, quant aux questions ayant des répercussions sur l'ensemble de la fonction publique, soit quelque 200,000 employés non sous les ordres d'employeurs distincts, dans le sens que l'entend la Loi; le Conseil n'était pas autorisé, dans certains domaines ou relativement à certains groupes d'employés, à assumer toutes les responsabilités qui sont destinées à lui appartenir sous le régime des négociations collectives. Son autorité ne sera fermement établie qu'au moment où les pouvoirs répartis parmi une foule d'autorités diverses, ainsi que je l'ai mentionné tantôt, sont, en vertu des dispositions du bill à l'étude, réunis et concentrés pour la première fois en un seul organisme désigné par le gouvernement pour être le porte-parole de l'employeur dans ses entretiens avec les employés, sous le régime des négociations collectives.

A titre d'exemple, je ferai remarquer la différence qui existe entre les droits et les responsabilités présentement attribués au Conseil du Trésor, pour ce qui est de la fonction publique proprement dite, et les pouvoirs dévolus au Conseil relativement à certains groupes d'employés exempts. Dans le premier cas, le Conseil du Trésor, au titre des dispositions actuelles de la Loi sur le service civil et d'autres pièces législatives, a le droit d'établir des barèmes de traitements et de fixer d'autres conditions de travail, d'après les recommandations formulées par la Commission du service civil. Le tout revient, en l'occurence, à un partage de fonctions entre le Conseil et la Commission. La Commission a le droit de fixer les barèmes de traitement de de les proposer, mais elle ne peut prendre aucune décision à cet égard. D'autre part, le Conseil du Trésor ne jouit que du seul droit de prendre des décisions; en toute circonstance, il n'est autorisé à agir seulement qu'au reçu des recommandations émanant de la Commission du service civil. En fait, avant que la Loi sur le

service civil ne soit modifiée, en 1961, la distinction des fonctions et des pouvoirs relatifs de ces deux organismes était encore plus nette, en ce sens que le Conseil du Trésor ne pouvait auparavant qu'accepter ou rejeter les recommandations, relatives aux traitements, qui émanaient de la Commission du service civil; il ne pouvait les modifier d'aucune manière.

Si j'ai cité cet exemple, c'est enfin de faire voir jusqu'à quel point les responsabilités sont partagées dans ce domaine; aussi longtemps que cette situation régnera, il sera difficile au représentant de l'employeur d'en être effectivement le porte-parole au cours des négociations et de conclure des ententes auxquelles on peut efficacement donner suite. Ceux d'entre nous qui ont étudié ces mesures législatives estiment fermement qu'il importe de réunir en un seul organisme les pouvoirs de l'employeur, pour qu'il y ait un organisme qui soit en mesure de remplir les fonctions que lui imposent les conventions collectives qu'il négocie.

D'autre part, une situation contraire règne en ce qui concerne les employés à taux régnants et d'autres groupes d'employés auxquels la Loi sur le service civil ne s'applique pas présentement. En l'occurrence, le Conseil du Trésor jouit du plein droit d'établir directement et les barèmes de traitements et les lignes de conduite à l'égard des autres conditions de travail. Pour ce qui est des employés non atteints par la Loi sur le service civil, rien ne vient diminuer l'autorité du Conseil en matière de l'exercice des pouvoirs dévolus à l'employeur sous le régime des négociations collectives.

Il importe d'adopter, dans les deux cas, une seule et même ligne de conduite, pour que le Conseil jouisse effectivement de l'autorité que la loi et les dispositions administratives qui en résultent envisagent de lui attribuer à titre de représentant de l'employeur dans le cadre des négociations collectives. En conséquence, bien que le Conseil ait joui, par le passé, d'une grande autorité dans ces domaines, en son nom propre ou en celui du gouverneur en conseil, il importe, à l'heure actuelle, avec l'instauration prochaine du régime des négociations collectives, que la loi définisse clairement les pouvoirs et les fonctions du Conseil du Trésor, pour qu'il puisse jouer au mieux le rôle d'administrateur central de la fonction publique qui lui est attribué, tant dans le domaine de la gestion du personnel que dans celui des négociations collectives.

Ce rôle d'ordre administratif que la loi envisage pour le Conseil embrasse des domaines, tels que la gestion financière et l'amélioration des services administratifs, qui ont une portée supérieure à ceux de la gestion du personnel et de la négociation collective. Je me permets de proposer au Comité de remettre à plus tard l'étude de ces questions; si les membres du Comité désirent, plus tard, faire l'étude des dispositions du projet de loi en vertu desquelles le Conseil du Trésor deviendrait l'autorité administrative centrale en matière de la gestion des finances et de l'amélioration des services administratifs, je suis bien prêt, monsieur le président, à revenir discuter de ces questions avec le Comité. Pour le moment, je reviens à cette question de l'autorité que le projet de loi attribue au Conseil du Trésor dans le domaine de la gestion du personnel. Il me paraît très évident, à cet égard, que pour établir un intermédiaire pouvant efficacement agir à titre de représentant de l'employeur et jouissant de l'autorité voulue pour assumer les responsabilités qui découlent de

la négociation des conventions collectives, il faut s'assurer, par l'adoption des mesures législatives appropriées, que le Conseil du Trésor, en tant qu'intermédiaire désigné par le gouvernement, soit revêtu des pouvoirs nécessaires à l'acquittement des tâches qu'il lui sera donné de remplir.

On ne saurait donner trop d'importance à l'attribution de pouvoirs bien définis et non équivoques à l'unique représentant de l'employeur. Il est difficile de concevoir un régime efficace de négociations collectives dans la fonction publique sans la présence d'un corps ou d'un organisme quelconque, que ce soit le Conseil du Trésor ou tout autre intermédiaire nommé par le gouvernement, qui est autorisé à offrir les vues de l'employeur lors des négociations, à prendre des engagements et à passer des accords au nom de l'employeur, ainsi qu'à assurer la mise à effet de tels accords et des règlements de litige.

L'obligation qu'aura le Conseil du Trésor de mettre à effet de tels accords, s'entend non seulement des obligations qui résideront dans l'autorité centrale elle-même, mais aussi des mesures à prendre pour s'assurer que les ministères et organismes distincts du gouvernement, dans la mesure qu'ils doivent remplir les engagements énoncés dans les conventions collectives ou les règlements de litige, auront l'autorité, le personnel et les autres instruments voulus pour s'acquitter de leurs engagements.

• (12.10 p.m.)

Ainsi que je l'ai mentionné tantôt, M. le président, il n'y a réellement que trois dispositions du bill C-182 que le Comité se doit d'étudier, pour ce qui est des répercussions de ces mesures législatives sur les deux autres bills à l'étude. En fait, je soupçonne fort que le troisième article du bill est, aux yeux du Comité mixte, celui qui a le plus d'importance, vu qu'il y est défini, en général comme en particulier, les pouvoirs qui seront dévolus au Conseil du Trésor dans le domaine de la gestion du personnel et qu'il pourra exercer sous réserve des conditions de toute convention collective ou de tout règlement de litige. A ce propos, permettez-moi de rappeler une remarque qu'on a faite lors de la deuxième lecture de ce projet de loi, en allusion au début du texte de l'article 3, lequel modifie l'article 7 de la Loi actuelle, passage que je vais lire à l'instant avec votre permission, M. le président.

> Sous réserve des dispositions de tout édit concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct, mais nonobstant quelque autre disposition contenue dans tout édit, le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses fonctions relatives à la gestion du personnel de la fonction publique et sans limiter la généralité des articles 5 et 6 (prendre des mesures dans une foule de domaines).

Si je ne m'abuse, M. le président, à l'occasion des débats en deuxième lecture, on a trouvé à redire de la façon dont est rendu le commencement de cet article du bill, pour la raison que le Conseil du Trésor pourrait alors, semble-t-il, exercer les pouvoirs que la loi lui confère, nonobstant toute autre disposition de toute autre loi sanctionnée. Plus précisément, on a fait la remarque que le Conseil du Trésor aurait apparemment le droit de ne tenir aucun compte des dispositions du bill C-170 qui se rapportent aux négociations collectives dans

la fonction publique. Nous avons chargé les avoués de la Couronne d'étudier la proposition, Monsieur le président, et je tiens à faire savoir au Comité, qu'à mon humble avis aucun membre du comité de préparation, ni aucun de ceux qui ont rédigé le projet de loi en question, ne désirait qu'y soit incluse une disposition fondée sur pareille interprétation de la loi. Il est clair que personne n'a voulu accorder au conseil du Trésor, dans l'article en question, le droit de ne tenir aucun compte des dispositions de la loi relative aux négociations collectives, si importantes, qui figurent dans le Bill n° C-170. Pour l'instant, tout ce que je puis signaler au Comité, c'est que de l'avis des avoués de la Couronne, le texte que j'ai cité ne signifie pas cela du tout, ne peut être interprété de la sorte. Je prie donc les membres du Comité d'accepter ma déclaration, pour le moment, et de l'étudier à nouveau lorsque nous procéderons à l'étude du bill article par article, si besoin en est encore à ce moment-là. Je ne puis contester le sens juridique du texte; tout ce que je puis faire, c'est donner l'assurance au Comité que tout d'abord on n'a jamais voulu permettre pareille interprétation de cette disposition, et que deuxièmement, les avoués de la Couronne sont d'avis que cette disposition ne se prête pas à pareille interprétation.

M. LEWIS: Pourriez-vous expliquer brièvement les motifs sur lesquels ils fondent leur avis?

M. DAVIDSON: Monsieur le président, j'ose croire que M. Lewis comprendra que je ne possède pas les connaissances juridiques nécessaires pour expliquer en détail le raisonnement sur lequel les avoués fondent leur avis. Évidemment, il est tout à fait libre aux membres du Comité de faire comparaître les avoués de la Couronne un peu plus tard, lorsque nous en serons à l'étude du bill article par article, afin qu'ils s'expliquent eux-mêmes. Je crains fort que si j'essayais de donner les explications que M. Lewis a demandées, je ne ferais qu'embrouiller les choses. Je tiens toutefois à assurer les membres du Comité qu'en ce qui concerne l'esprit de la disposition en question, nous avons pris soin, après la deuxième lecture, de faire étudier la chose par nos avoués afin de nous convaincre, sur la foi de leur avis, que l'interprétation qu'on prétend applicable ne l'est absolument pas.

Pour continuer, monsieur le président, et poursuivre l'étude des dispositions de l'article 3 du projet d'amendement, je tiens à souligner que les dispositions de la loi n'accordent pas plus de pouvoirs au Conseil du Trésor qu'elles n'en accordent au gouverneur en conseil lui-même. Tout ce que ces dispositions accordent, ou sont censées accordéer au Conseil du Trésor, c'est un ensemble de pouvoirs qui lui permettront de remplir ses devoirs en matière de négociations collectives, pouvoirs dont jouissent à présent divers organismes du gouvernement. Il s'ensuit donc qu'en vertu des dispositions de l'article 3, le Conseil du Trésor aura le pouvoir, premièrement, de déterminer les besoins de personnel dans la fonction publique paragraphe (a); deuxièmement, de définir les lignes de conduite et les programmes relatifs à la formation et à l'emploi du personnel dans la fonction publique, paragraphe (b); troisièmement, d'établir les normes de classification et les cadres de la classification des emplois dans la fonction publique, paragraphe (c); quatrièmement, nous arrivons au nœud de la question, les négociations collectives: établir les taux de traitements, le nombre d'heures

de travail, les congés, les normes de discipline, et ainsi de suite. Je tiens à répéter qu'il serait à tout le moins déplacé, pour ne pas dire absurde, de présenter deux projets de loi simultanément, l'un tendant à établir un régime viable de négociation collective dans la fonction publique, et l'autre qui en serait tout l'opposé, puisqu'il tendrait à donner au Conseil du Trésor, sans tenir compte du bill relatif à la négociation collective, le pouvoir de fixer et de réglementer la rémunération à laquelle les fonctionnaires du gouvernement fédéral auraient droit. Les membres du Comité peuvent être certains que tel n'est pas l'objet, ni la portée du paragraphe en question, du Bill C-182. D'après nos avoués, il doit être bien entendu que cette disposition du Bill C-182 est subordonnée, en ce qui touche à la négociation collective, aux dispositions de la loi relative aux négociations collectives.

Pour continuer, monsieur le président, je citerai les pouvoirs supplémentaires qu'accorde cet article très important au Conseil du Trésor. L'article porte ensuite sur les normes de discipline. Le paragraphe (f) du bill prévoit que le Conseil du Trésor aura le pouvoir de fixer les normes de discipline qui seront applicables, donc appliquées, dans toute la fonction publique.

En dernier lieu, nous avons parmi les pouvoirs importants dont jouira le Conseil du Trésor, celui de fixer les normes qui régiront les conditions matérielles de travail, la sécurité et la santé des employés, ainsi que les autres conditions d'emploi. Le Conseil du Trésor jouit déjà de certains pouvoirs en la matière, ou il en jouira dorénavant en vertu des dispositions de l'amendement proposé. Je crois toutefois vous avoir exposé tout ce qui compte dans la présente étude, c'est-à-dire le plus important.

Ainsi, après avoir défini les pouvoirs dont jouira le Conseil du Trésor en matière de gestion du personnel sous réserve des dispositions de la loi relative aux négociations collectives, et des dispositions des accords collectifs qui seront conclus en vertu de cette loi, le paragraphe deux de l'article 3 traite des pouvoirs du Conseil du Trésor relatifs aux ministères, en ce qui concerne la portée des nouvelles dispositions du Bill relatif à l'emploi dans la fonction publique. Le paragraphe 2 prévoit la délégation, aux chefs de ministères et d'organismes, de certains pouvoirs dont jouit le Conseil du Trésor en vertu du paragraphe 1, et qu'on jugera appropriés, à la lumière de l'expérience acquise dans l'administration. En toute logique, à mon avis, vu l'envergure de la fonction publique du Canada, et vu aussi le manque de centralisation tant matérielle que fonctionnelle dont elle est affligée, il serait impossible de remettre entre les mains d'un organisme unique l'administration de tous les pouvoirs relatifs à la gestion du personnel, ou la charge de remplir tous les devoirs de l'employeur en matière de négociations collectives. Par conséquent, s'il faut confier ces pouvoirs à un organisme central pour que la négociation collective se fasse de façon bien ordonnée, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 3 précisent les conditions dans lesquelles le Conseil du Trésor pourra déléguer ses pouvoirs aux chefs de ministères ou d'organismes, selon les besoins ou les circonstances. La loi comporte certaines sauvegardes qui prévoient la réglementation de ces délégations de pouvoirs. Le Conseil du Trésor établira

tout d'abord les normes régissant cette délégation de pouvoir; ensuite, les dispositions de la loi relative aux négociations collectives traitant de la procédure à suivre en matière de plaintes, précisent comment un employé devra s'y prendre pour porter plainte en cas d'abus de pouvoir de la part de celui auquel ce pouvoir a été délégué; enfin, comme dans le bill relatif à l'emploi dans la fonction publique, cette loi donnerait au Conseil du Trésor le droit d'annuler la délégation de pouvoirs, au cas où il y aurait abus de pouvoir tel que pareille mesure serait indispensable.

• (12.20 p.m.)

Donc, monsieur le président, ce sont là les dispositions essentielles des articles du bill d'amendement à l'étude. Il y a tout d'abord les dispositions accordant au Conseil du Trésor de grands pouvoirs en matière de gestion du personnel, afin qu'il puisse remplir les nombreuses obligations que comportera sa tâche de représentant de l'employeur, lorsqu'il sera chargé de traiter les négociations collectives. Sans pareille centralisation des pouvoirs, les syndicats d'employés et leur représentants ne pourraient savoir à qui s'adresser pour régler les questions qui, à leur avis, devraient se régler par la voie de négociations collectives entre leurs représentants et ceux de leur employeur. Cette centralisation dissipera tout doute quant à qui aura la charge de remplir les engagements de l'employeur. Ensuite, après que le Conseil du Trésor aura été investi de ces pouvoirs, il y aura la délégation des pouvoirs administratifs, qui permettra de traiter avec toute l'efficacité voulue les litiges qui ne manqueront pas de surgir lorsqu'il s'agira de mettre les conventions collectives en vigueur. Ces pouvoirs administratifs resteront entre les mains du Conseil du Trésor, mais, pour faciliter le travail d'administration, il pourra les déléguer aux ministères ou aux organismes en cause, lorsque les circonstances l'exigeront.

J'aimerais terminer mon exposé des grandes lignes du bill, monsieur le président en expliquant brièvement comment le Conseil du Trésor entend user des pouvoirs que lui donnera la loi.

Voici déjà plusieurs années que le Conseil du Trésor a, dans ses cadres, la Direction de la politique en matière de personnel. Cette Direction devra agrandir ses cadres et les étoffer, afin de bien remplir les nouvelles tâches qui lui incomberont en vertu de la nouvelle loi. La Direction en question, qui a à sa tête M. Love, secrétaire-adjoint du Conseil, est en passe d'être organisée en cinq divisions distinctes: la division de la planification et de la coordination, la division de la planification en matière d'effectifs, la division de la compensation et des conditions, la division de la classification, et enfin, celle dont il a été question ce matin, et probablement la plus importante de toutes, la division des relations dans les cadres supérieurs. C'est à cette division qu'il incombera, sous la haute direction des ministres qui font partie du Conseil du Trésor, de représenter l'employeur à la table de négociation et de conclure des conventions collectives; elle sera aussi chargée, directement ou par l'intermédiaire des ministères et des organismes fédéraux, de remplir les obligations contractées

par l'employeur en vertu de ces conventions. Nous sommes en train d'organiser le personnel de cette division. Nous sommes en train de former 13 groupes de travail, soit un pour chacune des catégories d'employés, vu que ce sera là la première catégorie à figurer sur la liste de celles qui auront droit aux négociations collectives. Ces groupes de travail, qui correspondent chacun à une des unités de négociation, en prenant pour acquis que la loi sera adoptée telle qu'elle est proposée, comprennent non seulement des membres des cadres supérieurs du Conseil du Trésor, mais aussi des fonctionnaires expérimentés qui font partie des ministères directement intéressés aux questions propres à certaines catégories d'employés. Par exemple, en ce qui touche à la catégorie des travailleurs de l'imprimerie, dont il a été question ce matin, le groupe de travail qu'on est en train de former comprendra des membres des cadres supérieurs du Conseil du Trésor et des membres de la direction du bureau d'imprimerie. Ce groupe de travail s'occupera surtout des questions qui surgiront au cours des négociations collectives avec les représentants des imprimeurs compris dans la catégorie d'occupation.

Aussitôt que le Parlement aura adopté cette triple loi et que le bureau des relations syndicales de la fonction publique aura terminé la tâche essentielle d'accréditer les unités de négociation et les agents qui les représenteront, le Conseil du Trésor, de son côté, saura se montrer à la hauteur dans l'accomplissement de la tâche qui lui sera déléguée par le gouvernement en tant qu'employeur, et sa tâche propre en qualité d'organisme du gouvernement, sans oublier le personnel des cadres supérieurs du Conseil du Trésor, à qui un rôle important sera dévolu pour que la loi aboutisse à la réussite que tous, nous souhaitons.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Bien merci, M. Davidson.

M. WALKER: Il saute aux yeux que certaines fonctions de la Commission de la fonction publique passent au Conseil du Trésor. Ceux qui les remplissent seront-ils mutés?

M. DAVIDSON: Il y a toujours eu des échanges de personnel, même en temps normal, entre la Commission et les ministères d'une part, et le Conseil du Trésor, d'autre part. Nous faisons de notre mieux pour recruter le personnel dont nous aurons besoin, n'importe où; toutefois ce serait manque de prévoyance de notre part de priver la Commission de la fonction publique du personnel qui lui est indispensable, et c'est pourquoi nous sommes en train de mettre au point une méthode qui nous permettra de nous assurer les services de personnel des cadres supérieurs au fur et à mesure que les nouvelles tâches nous seront confiées.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci bien, M. Davidson.

Après consultation, les membres du Comité décident que la prochaine réunion aura lieu lundi prochain. Je ne sais quelle heure conviendra le mieux. Je disais 10 heures, mais certains membres préféreraient 11 heures. Quelqu'un a-t-il quelque chose à proposer à ce sujet?

M. WALKER: Oui, je crois que deux heures est amplement suffisant pour une séance. Peut-être certains membres sont-ils plus éveillés que moi, mais après 3

heures de séance, je commence à m'assoupir. Je crois qu'il vaudrait mieux que nos séances ne durent pas plus de...

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous ne tenons pas à vous endormir peu à peu...

Une VOIX: Disons deux heures et demie.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Donc, ce sera 10 heures trente. La Confédération nationale des syndicats ouvriers doit comparaître lundi, pour présenter son mémoire. Après, ses représentants pourront répondre aux questions. Ensuite, nous passerons à l'Institut Professionnel et aux autres. Le dernier mémoire sera présenté lundi, et sera suivi d'une période d'interrogatoire.

M. LEWIS: Monsieur le président, pourriez-vous citer, dans l'ordre de leur comparution, les divers groupements qui seront rappelés, afin qu'on puisse relire leur mémoire respectif et s'apprêter en conséquence?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le secrétaire fera parvenir une liste à chaque membre cet après-midi.

M. KNOWLES: Comptez-vous consulter les membres du comité de direction au sujet de l'ordre de comparution des autres?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Peut-être serait-il bon que le comité de direction se réunisse lundi soir, si cela convient. Vu que nous aurons entendu tous les mémoires lundi, nous devrions avoir une réunion dans la soirée; cela nous permettra de terminer la tâche que nous a confiée le comité de direction, c'est-à-dire la lecture des mémoires. Je vous remercie, messieurs.

Première session de la vingt-septième législature
1968

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget, c.r.
M. Jean-T. Richard, député

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires de des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND

Concernant le
BILL C-170
Loi concernant les syndicats entre employeurs et employés dans la Fonction publique du Canada
BILL C-170
Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada
BILL C-182
Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Marcel Pépin, président, Robert Sauvé, secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux; Raymond Parent, vice-président de la Confédération provinciale des syndicats ouvriers du Québec.

IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1968

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature
1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 9

SÉANCE DU LUNDI 17 OCTOBRE 1966

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Marcel Pépin, président, Robert Sauvé, secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux; Raymond Parent, vice-président de la Confédération provinciale des syndicats ouvriers du Québec.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
24645—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député

et Messieurs

Représentant le Sénat — *Représentant la Chambre des Communes*

Les sénateurs

Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Chatterton	Lewis
Croll	[1]Chatwood	McCleave
Davey	Crossman	Munro
Deschatelets	Émard	Orange
Fergusson (Mme)	Fairweather	Ricard
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Faulkner	Simard
	Hymmen	Tardif
Hastings	Isabelle	Wadds (Mme)
Quart (Mme)	Keays	Walker—24
Roebuck—12.	Knowles	

(Quorum 10)

[1]Substitué pour M. Hopkins le 14 octobre 1966.

Le secrétaire du comité,
Édouard Thomas.

ORDRE DE RENVOI

Le VENDREDI 14 octobre 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Chatwood soit substitué à celui de M. Hopkins sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la Fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND.

24645—1½

PROCÈS-VERBAUX

Le LUNDI 17 octobre 1966
(16)

Le comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10 h. 42 du matin sous la présidence conjointe de l'honorable Sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Cameron, Fergusson (Mme), O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)—(4).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Émard, Faulkner, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, Lewis, Orange, Richard, Tardif, Walker (13).

Aussi présents: MM. Marcel Pépin, président, Robert Sauvé, secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux; M. Raymond Parent, vice-président de la Confédération provinciale des syndicats ouvriers du Québec.

Les présidents conjoints invitent la Confédération des syndicats nationaux à présenter son mémoire. La partie I du mémoire est considérée comme lue. A la même sêance du Comité, on interroge les représentants de la CSN sur leur mémoire.

La CSN se charge de fournir au Comité les chiffres exacts du nombre d'employés du gouvernement qu'elle représente.

On informe le Comité qu'on distribuera à ses membres des exemplaires de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différents du travail.

A midi et demi, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique.*)

Le LUNDI 17 octobre 1966

● (10.40 a.m.)

(*Texte*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre. Ce matin, nous accueillons des représentants de la Confédération des syndicats nationaux, M. Pépin, M. Sauvé et M. Parent. Voudriez-vous vous approcher de la table, s'il vous plaît? Je crois que M. Sauvé présentera le mémoire.

(*Traduction*)

Voici le mémoire de la Confédération des syndicats nationaux que lira le secrétaire, M. Sauvé, accompagné de M. Marcel Pépin, président et de M. Parent.

(*Texte*)

Êtes-vous prêt, monsieur Sauvé?

M. SAUVÉ: Oui.

M. PÉPIN: Me permettriez-vous, monsieur le président, de dire quelques mots de présentation avant que M. Sauvé, le secrétaire général, ne passe à la lecture du mémoire? Je voudrais tout d'abord rappeler aux membres du Comité l'existence de la Confédération des syndicats nationaux. Votre invitation à venir comparaître devant vous constitue déjà une preuve que vous en reconnaissez l'existence. Mais comme la CSN est surtout confinée à la province de Québec actuellement, il est compréhensible que certains représentants de ce comité n'aient pas entendu parler continuellement de la Confédération des syndicats nationaux. Je désire rappeler que la CSN compte 200,000 membres, au moins, et que parmi ces membres, certains appartiennent à la fonction publique fédérale, d'autres à la fonction publique provinciale québécoise. La CSN représente à peu près tous les secteurs de l'industrie, des services et de toute activité où travaillent des salariés. La CSN a aussi développé une organisation assez importante dans le domaine des cadres, qu'on peut décrire par le «middle management», les professionnels et un bon nombre d'autres groupes de salariés qui, habituellement, ne font pas partie, à ce jour, d'organisations syndicales ouvrières.

Le mémoire que nous vous présentons ce matin, revêt pour nous une importance très considérable, parce qu'il pourra marquer, suivant les décisions que prendra votre comité, et finalement la Chambre, le rythme des relations entre l'État employeur et ses employés, durant de très longues années à venir. Nous avons des critiques et des réserves sérieuses à vous présenter à propos du projet de bill C-170. Mais ces critiques et ces réserve sont faites aux fins d'en arriver d'abord à l'établissement de relations ordonnées entre l'employeur-État et ses employés, et aussi aux fins de respecter la liberté de choix des salariés, même s'ils sont des fonctionnaires. Nous croyons, nous, à la CSN, que la question de la liberté, l'allégeance des salariés, est une affaire excessivement importante, et si on n'y prend pas garde, nous en serons peut-être un jour à avoir un syndicalisme autoritaire ou totalitaire, et ceci desservirait l'intérêt de l'ensemble de la nation.

Je rappelle que nous avons beaucoup de débats à l'heure actuelle sur le problème des unités dites nationales, avec l'affaire Radio-Canada, et peut-être avec l'affaire des usines Angus, de Montréal. Ces problèmes ne sont pas pour nous des problèmes de surface; ils constituent des problèmes réels, et nous craignons énormément que l'adoption du bill C-170, tel qu'il est soumis, conduise à des résultats analoques à ceux que nous avons connus, comme problèmes, dans les endroits que je viens de mentionner.

C'est dans cet esprit, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, que nous avons préparé ce mémoire, et nous espérons que votre comité en fera une étude attentive. Je demanderais au secrétaire général de donner lecture du mémoire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Keays?

M. KEAYS: Avant d'entendre lecture du mémoire présenté par la CSN, monsieur Pépin, pourriez-vous nous dire combien d'employés de la fonction publique fédérale font partie de la CSN?

M. PÉPIN: Il y a deux groupes, monsieur le député. Il y a un premier groupe à l'office national du Film, qui doit comprendre, je n'ai pas de chiffre exact, entre 300 et 350, peut-être 400 membres. Il y a un autre groupe aussi, de l'Imprimerie de la Reine, qui s'appelle maintenant l'Imprimerie du gouvernement canadien, je pense que c'est le nom exact. A part ceux-là, il n'y a pas d'autres groupes. Mais notre intérêt serait le même, même si nous n'avions aucun membre.

M. LEWIS: Combien de membres avez-vous à l'Imprimerie?

M. PÉPIN: A l'Imprimerie? Je ne sais pas, ce doit être 200 ou 250 membres. Je vous donne ces chiffres-là sous réserve. J'espère que si je me suis trompé, vous ne m'en voudrez pas, mais je pense que c'est à peu près exact.

M. SAUVÉ: Monsieur le président, madame, messieurs...

M. ÉMARD: Monsieur le président, avant de commencer, si nous avons des questions à poser, doit-on interrompre la lecture ou doit-on attendre que ce soit fini?

M. SAUVÉ: Le gouvernement fédéral, tout récemment, a saisi le Parlement canadien d'un projet de loi (Bill C-170) visant à réglementer les relations de travail dans la fonction publique. La Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) estime de son devoir d'intervenir dans le débat, principalement en vertu de son mandat de centrale syndicale canadienne et vu l'intérêt qu'elle porte naturellement à toute législation du travail. Les quelque 200,000 travailleurs qu'elle représente comptent sur sa vigilance pour assurer la sauvegarde de leurs droits et de leurs intérêts chaque fois qu'ils sont mis en cause, directement ou indirectement. L'intervention de la CSN a pour but de mettre en lumière, devant les législateurs fédéraux, les objections et suggestions auxquelles elle s'est arrêtée à la suite d'une étude approfondie du Bill C-170. La CSN veut également contribuer à éclairer l'opinion publique, et plus particulièrement les fonctionnaires fédéraux, sur les implications inquiétantes de la législation projeteé. Comme première observation générale, la CSN attire l'attention de tous les intéressés sur certaines différences fondamentales, qui la laissent fort perplexe, entre la nouvelle législation et la loi fédérale sur les relations industrielles, notamment quant à la négociation collective, à la conciliation et au recours à la grève. La CSN n'ignore pas pour autant qu'il existe des particularités inhérentes à la fonction publique, tout comme il existe des différences entre les industries manufacturières et les services publics. Il n'en reste pas moins vrai, (ce que nous démontrerons), que le Bill C-170, tout en se référant au vocabulaire des relations industrielles, est avant tout une législation d'arbitrage

obligatoire, avec champ d'application restreint. Des conventions collectives pourront, semble-t-il, être conclues plus facilement avec ceux que la loi identifie comme «employeurs distincts» qu'avec le gouvernement lui-même.

Le mémoire de la CSN comprend trois parties distinctes:

I Bref rappel historique de l'évolution des négociations collectives au Canada;

II Étude et critique du Bill C-170;

III Suggestions proposées par la CSN.

— I —

BREF RAPPEL HISTORIQUE DE L'ÉVOLUTION DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES AU CANADA

Cette première partie du mémoire résume à grands traits et en toute simplicité, la rétrospective des relations de travail au Canada.

Les travailleurs industriels ont conquis leur droit d'association et leur droit à la négociation collective par des grèves, des emprisonnements, et en faisant craquer certains cadres juridiques désuets. Au Canada, c'est en 1872 que le législateur consacra solennellement dans un texte de la loi reconnaissance de l'existence des syndicats ouvriers (un précédent devant un fait accompli irréversible) en stipulant, dans des amendements au code criminel, qu'un syndicat ouvrier n'était pas une coalition criminelle et que ses buts, y compris le recours à la grève, n'étaient pas illégaux du seul fait qu'ils pouvaient être une entrave au commerce. C'était la reconnaissance syndicale par l'État, du bout des lèvres, mais non par le patronat.

A compter de cette date et jusqu'au début de la deuxième guerre mondiale (1939), à côté de certains recours à la conciliation, les négociations collectives se poursuivaient, règle générale, selon la loi de la jungle, c'est-à-dire, la loi du plus fort. Vers 1925 et par la suite, on inscrivit dans divers textes de lois le droit de négocier collectivement, mais volontairement. Aucune obligation. Des Syndicats pouvaient compter la presque totalité des employés d'une entreprise et n'être pas reconnus, alors que d'autres, sans compter aucun employé d'une entreprise parmi leurs membres, pouvaient être reconnus. Pendant longtemps les négociations ont donné lieu à des ententes à l'amiable et verbales (gentlemen's agreements) avant d'en arriver à des conventions collectives écrites liant les parties, comme on les connaît aujourd'hui.

Au début de la guerre, en 1939, les salaires et autres conditions de travail ont été régis, au Canada, par des organismes mis sur pied en vertu des dispositions de la loi des mesures de guerre.

En 1944, à la suite d'enquêtes sur le malaise industriel grave que l'on constatait et auquel on voulait remédier (enquête fédérale McTague—1943—et enquête Prévost, Québec—1943—), de nouvelles législations, à Ottawa (C.P. 1003) et dans les provinces, furent adoptées et créaient, pour un employeur, l'obligation de négocier de bonne foi avec l'agent négociateur représentant la majorité des employés dans une unité appropriée. D'où requêtes en accréditation, émission de certificats de reconnaissance syndicale, négociations et conclusion de conventions collectives de travail. Ces législations, tant fédérales que provinciales, s'inspiraient du Wagner Act américain, en vigueur depuis 1935. A

Ottawa, la législation du temps de guerre (C.P. 1003, de février 1944) a été remplacée, en 1948, par une législation des relations industrielles du temps de paix, limitée aux entreprises de juridiction fédérale. Elle est toujours en vigueur.

Sauf en Saskatchewan où, par la suite, la loi des relations industrielles s'est appliquée intégralement aux fonctionnaires provinciaux et, tout récemment, à Québec, avec certaines restrictions, une loi spéciale de négociations collectives, s'est appliquée à la fonction publique de cette province, les autres provinces et le gouvernement fédéral n'ont jamais accepté, comme employeurs, d'assumer les mêmes obligations que, par législation sur les relations industrielles, ils ont imposé à tous les employeurs des entreprises ordinaires relevant de leurs juridictions respectives. A Ottawa, en dépit de l'existence de plusieurs associations de fonctionnaires fédéraux, la fonction publique tombe sous le coup d'une certaine forme de réglementation gouvernementale, c'est-à-dire, unilatérale. Quel changement songe-t-on à apporter à cette situation qui a trop duré? L'étude du Bill C-170 va nous le révéler.

— II —

ÉTUDE ET CRITIQUE DU BILL C-170
(fonction publique fédérale)

1.—*Négociations collectives*

Quel sera le régime de négociations collectives dans la fonction publique fédérale si le Bill C-170 reçoit la sanction royale? Et quand les premières négociations pourront-elles commencer? Laissant de côté les modalités secondaires d'application qui entourent ces sujets, la CSN veut les examiner à la lumière des dispositions fondamentales du projet de loi. Les textes parlent par eux-mêmes. Citons, en premier lieu, la définition de la convention collective, article 2, paragraphe (h):

> Art. 2 (h)—«convention collective» désigne une convention écrite, conclue en vertu de la présente loi entre l'employeur, d'une part, et un agent négociateur, d'autre part, qui renferme des dispositions concernant des conditions d'emploi et d'autres questions connexes;

Prise isolément, cette définition pourrait s'interpréter à la rigueur, comme s'étendant aux matières que l'on retrouve ordinairement dans une convention collective de l'entreprise privée. Mais à la lecture d'autres dispositions expresses du projet de loi, on se rend facilement compte de la portée limitée de cette définition.

Si l'on s'en rapporte à la liste des fonctions exclues des unités de négociation, il semble bien qu'un grand nombre de fonctionnaires fédéraux ne pourront bénéficier des avantages des conventions collectives de travail. Les définitions des mots «employés», «employé désigné», et «personne préposée à la gestion» ne laissent que peu de latitude de discussion aux parties et peu de discrétion à la Commission des Relations de Travail dans la fonction publique. La loi fédérale des relations industrielles est beaucoup plus souple sur ces questions.

Une autre restriction à la négociation collective réside dans le fait que la structure générale des unités de négociation est fixée dans la loi et que l'établissement des groupes professionnels sera déterminé par le

gouvernement. A l'exception des unités formées chez certains «employeurs distincts» dont les entreprises sont limitées à une localité, il semble bien que toutes les autres unités seront des unités dites nationales. Le Ministre du Revenu national a déclaré récemment qu'il y en aurait soixante-sept (67) dans l'ensemble des secteurs de la fonction publique qui ne relèvent pas d'employeurs distincts. Le Ministre s'est inspiré de toute évidence du rapport Heeney.

Que dit le projet de loi sur ce sujet et quel sera le mandat du gouvernement fédéral lors de l'entrée en vigueur de la loi? Il faut citer ici, pour éclairer le débat, la définition du mot «catégorie professionnelle», celle du mot «groupe professionnel», et le texte de l'article 26:

Art. 2 (r)—«catégorie professionnelle» désigne l'une quelconque des catégories suivantes d'employés, savoir:

(i) la catégorie des carrières scientifiques et libérales,

(ii) la catégorie des postes administratifs,

(iii) la catégorie des postes administratifs,

(iv) la catégorie des postes administratifs auxiliaires ou

(v) la catégorie dite de l'exploitation,

et toute autre catégorie d'employés, dont les professions s'apparentent entre elles, que spécifie et définit le gouverneur en conseil par décret établi en vertu du paragraphe (1) de l'article 26 ou que la Commission déclare par la suite être une catégorie professionnelle;

«groupe professionnel» désigne un groupe d'employés compris dans une catégorie professionnelle;

Art. 26 (1)—Dans les trente jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, le gouverneur en conseil doit, par décret,

(a) spécifier et définir les diverses catégories professionnelles de la fonction publique, notamment les catégories professionnelles énumérées aux sous-alinéas (i) à (v) de l'alinéa r) de l'article 2. de manière à y inclure tous les employés de la fonction publique; et

(b) fixer la date, non postérieure à deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, à laquelle les employés de chaque catégorie professionnelle peuvent participer aux négociations collectives.

(2) Soixante jours au moins avant chaque date, fixée en vertu de l'alinéa b) du paragraphe (1), à laquelle les employés d'une catégorie professionnelle peuvent participer aux négociations collectives, le gouverneur en conseil doit pour tous les secteurs de la fonction publique autres que les employeurs distincts, spécifier et préciser quels sont les divers groupes professionnels qui constituent cette catégorie professionnelle.

(3) Relativement à tout secteur de la Fonction publique autre qu'un employeur distinct, la Commission ne doit pas considérer comme constituant une unité d'employés habile à négocier collectivement tout groupe d'employés, autres que ceux qui font partie d'un groupe professionnel spécifié et désigner en conformité du paragraphe (2), avant qu'il se soit écoulé vingt-huit mois depuis la date, fixée aux termes de l'alinéa b) du paragraphe (1), où les employés de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent ceux de toute unité de négociation proposée ont obtenu le droit de négocier collectivement

..

En somme, les principales catégories professionnelles sont définies dans le projet de loi. Les autres catégories professionnelles et tous les groupes professionnels seront établis par décret du gouverneur en conseil, c'est-à-dire par le cabinet fédéral. On ne voit pas très bien ce qui restera aux négociations collectives dans ces domaines. Il est vrai que la Commission, dans son mandat, aura un droit de regard théorique sur les groupes professionnels, et que les syndicats de fonctionnaires fédéraux pourront sans doute discuter de cas d'espèce, et contester, par exemple, l'exclusion d'une fonction d'une unité de négociation. Ce sera une fiche de consolation. Le gouvernement aura arbitré d'avance toutes les structures de la fonction publique fédérale à l'exclusion des groupes d'employés relevant de la juridiction d'employeurs distincts.

L'article 7 pose également une restriction importante aux négociations collectives en ce qui a trait notamment au groupement et à la classification des postes de la fonction publique. Une lecture rapide de ce texte suffira pour s'en convaincre.

> Art. 7—Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, *de grouper et de classifier les postes* qui s'y trouvent et d'attribuer des fonctions aux employés.

La CSN est d'avis que le groupement et la classification des postes ne devraient pas se faire d'une manière unilatérale mais faire plutôt l'objet de négociations régulières. De plus, on peut se demander quel recours il restera aux fonctionnaires fédéraux reclassifiés récemment et dont les salaires ont été «gelés» dans des cercles rouges (red circles) comme c'est le cas des agents des douanes et de l'accise de même que pour les employés des groupes auxiliaires de la catégorie administrative.

Autre point. Les «unités nationales» ne signifieront d'aucune manière que le gouvernement fédéral est disposé a uniformiser les salaires, pour les mêmes fonctions, à travers le pays. Le Ministre du Revenu national, au nom du gouvernement, a définitivement écarté cette possibilité à la fin de mai devant le comité de la défense de la Chambre des Communes. Si les syndicats de fonctionnaires fédéraux désirent soulever cette question, ils apprendront que ce n'est pas la politique du gouvernement d'agir ainsi, mais qu'ils peuvent recourir à l'arbitrage (ou à la conciliation). Le mandat des arbitres est prévu dans le projet de loi (art. 68). Le Tribunal d'arbitrage, dans la détermination des salaires, doit considérer et apprécier

(b) les conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la fonction publique, notamment les écarts attribuables à des considérations géographiques, industrielles ou autres que le Tribunal d'arbitrage peut juger pertinentes.

Il est peu probable que les conciliateurs suivent d'autres critères que les arbitres.

Le deuxième paragraphe de l'article 56 doit également être mentionné en rapport avec les négociations collectives. En voici le texte:

> Art. 56 (2)—Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi
>
> (*a*) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou

la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

(b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annxe B.

Il saute aux yeux que ce texte vague peut réduire sensiblement le champ d'application des conventions collectives de travail des fonctionnaires fédéraux. L'alinéa (b) ci-dessus réfère à l'annexe B du projet de loi et interdit, par le fait même, que les négociations collectives, portent, entre autres, sur des sujets déjà traités dans les lois suivantes:

—Loi sur l'emploi dans la fonction publique;

—Loi sur l'indemnisation des employés de l'État;

—Loi sur la pension du service public.

D'autres textes du projet de loi pourraient être cités, mais les exemples qui précèdent jettent suffisamment de clarté sur les restrictions imposées aux fonctionnaires fédéraux dans leurs négociations avec le gouvernement; ils font également ressortir à quel point ce dernier s'éloigne des dispositions de sa propre loi sur les relations industrielles.

La CSN revient maintenant à la question qu'elle se pose au début de la présente partie de son mémoire: Quand les premières négociations collectives pourront-elles commencer si le Bill C-170, amendé ou non, devient loi?

Disons d'abord qu'il ne s'agit pas d'une loi qui entrera en vigueur le jour de sa sanction. Larticle 116 ne laisse aucun doute sur ce point.

Art. 116.—La présente loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation du gouverneur en conseil.

Il est impossible de fixer ce que sera ce premier délai que devront subir les fonctionnaires fédéraux. Espérons qu'il sera court, mais que le projet de loi aura subi d'importants amendements auparavant.

Le deuxième délai nous est révélé par l'article 26, déjà cité. Il convient, cependant, d'en extraire ici la disposition suivante:

Art. 26 (...) le gouverneur en conseil doit, par décret,

(b) fixer la date, non postérieure à deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, à laquelle les employés de chaque catégorie professionnelle peuvent participer aux négociations collectives.

Il faut également citer, sur ce point, l'article 29 du projet de loi.

Art. 29 Aucune association d'employés ne peut demander à la Commission d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation avant la date à laquelle les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée ont obtenu le droit de négocier collectivement aux termes du paragraphe (1) de l'article 26.

Accréditation

Indépendamment de la méthode fort contestable suivie par le gouvernement fédéral pour établir les unités de négociation, et sur laquelle il n'y a pas lieu de revenir pour le moment, l'une des choses à supprimer du Bill C-170 est sûrement l'obligation imposée à un syndicat d'avoir choisi au préalable, avant de soumettre une requête en accréditation, la mé-

thode qu'il entend suivre pour le règlement des différends avec l'employeur: arbitrage ou conciliation. Pourquoi placer un syndicat devant un tel dilemme? La CSN estime que ce choix est bien difficile à faire avant accréditation. Personne ne sait à ce moment comment se dérouleront les négociations. Ce sujet est traité comme suit à l'article 36 du projet de loi:

> Art. 36. (1) La Commission ne doit accréditer aucune association d'employés à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation tant que cette association d'employés n'a pas spécifié, de la manière qui peut être prescrite, laquelle des deux méthodes de règlement des différends décrites à l'alinéa w) de l'article 2 doit être la méthode à suivre pour le règlement de tout différend auquel l'association d'employés peut être partie si la Commission l'accrédite par la suite à titre d'agent négociateur pour cette unité de négociation.

Pour le moment, disons que les dispositions relatives à l'arbitrage et à la conciliation poussent les fonctionnaires vers l'arbitrage. Du même coup, ils auront renoncé à recourir à la grève. D'ailleurs la CSN ne craint pas d'affirmer, après étude des textes, que la procédure de conciliation ne pourra donner satisfaction aux fonctionnaires fédéraux, et que le recours à la grève sera à peu près illusoire si l'on s'arrête à examiner les structures des unités de négociation telles que voulues par le gouvernement.

Arbitrage et conciliation

Le mandat des arbitres et celui des conciliateurs n'ont rien de rassurant pour les fonctionnaires fédéraux. Le projet de loi les oriente vers l'arbitrage, et s'ils choisissent l'arbitrage, ce sera vraisemblablement parce qu'entre deux maux, ils auront choisi le moindre.

Ce sont plus particulièrement les paragraphes (1) et (3) de l'article 70 qui renseignent sur ce que doit contenir ou ne pas contenir une sentence arbitrale. Voici ces dispositions:

> Art. 70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, les procédures et les façons de procéder régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur quelque condition d'emploi des employés qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la fin de leurs rapports de négociation.

Il importe maintenant de citer l'article 68 pour connaître les critères sur lesquels doivent se baser les arbitres pour rendre leur sentence. Nous avons déjà reproduit auparavant le paragraphe (b) de cet article.

> Art. 68. En dirigeant les débats de ses audiences et en rendant une décision arbitrale au sujet d'un différend, le Tribunal d'arbitrage doit considérer et apprécier les facteurs suivants:
>
> (a) les besoins de personnel qualifié dans la fonction publique;

(b) les conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la Fonction publique, notamment les écarts attribuables à des considérations géographiques, industrielles ou autres que le Tribunal d'arbitrage peut juger pertinentes;

(c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même occupation et entre les diverses occupations au sein de la Fonction publique;

(d) la nécessité d'établie des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus; et

(e) tout autre facteur qui, à son avis, se rapporte au différend.

Le moins que l'on puisse dire, devant ces textes, c'est que le gouvernement manifeste autant de défiance envers les arbitres qu'il en a manifesté, dans d'autres textes, envers le syndicalisme dans la fonction publique fédérale. De plus, on aura noté sans doute qu'en définissant le mandat des arbitres le gouvernement a totalement ignoré les recommandations du rapport Freedman.

Quant au mandat des conciliateurs, il est, si l'on peut dire, encore plus restrictif que celui des arbitres. L'article 83 et plus particulièrement les paragraphes (1) et (3) de l'article 86 sont fort révélateurs à ce sujet. Voici ces textes:

Art. 83. Immédiatement après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président doit remettre au bureau de conciliation le relevé qu'il a préparé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui communiquer ses conclusions et ses recommandations, et le président peut, avant que les conclusions et les recommandations du bureau lui soient communiquées ou après qu'elles lui ont été communiquées, modifier ce relevé en y ajoutant ou en retranchant toute question qu'il estime nécessaire ou opportun d'inclure ou d'omettre pour aider les parties à se mettre d'accord.

Art. 86. (1) Un bureau de conciliation doit, dans les quatorze jours qui suivent la réception par lui du relevé visé à l'article 83 ou dans tel délai plus long dont sont convenues les parties ou qui peut être fixé par le président, communiquer ses conclusions et ses recommandations au président.

(3) Aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés.

Droit de recourir à la grève

En principe, d'après le Bill C-170, un syncicat qui a choisi la conciliation comme méthode de règlement de ses différends avec l'employeur peut recourir à la grève si les recommandations d'un conseil de conciliation ne lui donne pas satisfaction. Une première question se pose.

Un syndicat peut-il recourir à la grève sur une question qui ne relève pas de la compétence d'un conseil de conciliation? Il y a lieu d'en douter. Il convient, ici, d'ouvrir une parenthèse pour expliquer qu'un syndicat n'a pas le droit de soumettre lui-même son différend à un conseil de conciliation. Il rapporte le différend au président de la Commission des relations de travail, lequel réfère au conseil de conciliation les questions sur lesquelles des recommandations peuvent être faites. L'article 83, reproduit plus haut, est formel sur ce point. Comme, d'autre part, le troisième paragraphe de l'article 86 énumère expressément quelques questions très importantes en matière de conditions de travail sur lesquelles un conseil de conciliation n'a pas juridiction, on cherche en vain quel peut bien être, après conciliation, le différend qui puisse justifier le recours à la grève.

Admettons cependant, pour fins de discussion, qu'un syndicat, avec l'appui de ses membres, autorise le recours à la grève. Il s'agit ici d'un syndicat accrédité représentant l'une des soixante-sept unités de négociations dont a parlé le Ministre du Revenu national. A ce moment l'on peut présumer qu'il y aura des syndicats qui auront choisi l'arbitrage comme méthode de règlement de leurs différends et d'autres, la conciliation. Des syndicats ayant choisi des méthodes différentes peuvent représenter des unités assez apparentées du point de vue de l'exécution du travail. L'arrêt d'une unité peut paralyser partiellement l'unité voisine ou affecter, du moins, un certain nombre d'employés. Involontairement, ces employés participeraient à la grève. Si tel était le cas, le syndicat ayant droit de recourir à la grève ne pourrait, sans violer la loi ouvertement, ni la déclarer, ni l'autoriser. L'article 102 du projet de loi est formel sur ce point.

> Art. 102. Une association d'employés ne doit ni déclarer ni autoriser une grève des employés, ni aucun dirigeant ou représentant d'une association d'employés ne doit recommander ni provoquer la déclaration ou l'autorisation d'une grève des employés, ni leur participation à une telle grève, qui a ou aurait pour effet d'entraîner la participation d'un employé à une grève en contravention de l'article 101.

Et quels sont ces employés visés par l'article 101 à qui il est interdit de recourir ou de participer à une grève? Ce sont les employés

1. qui ne font pas partie d'une unité de négociation;
2. qui appartiennent à une unité où l'arbitrage s'applique;
3. qui sont des «employés désignés»;
4. qui font partie d'une unité où une convention collective est en vigueur;
5. qui font partie d'une unité où aucune convention n'est encore en vigueur et où il n'y a pas encore eu rapport d'un bureau de conciliation, si telle est la méthode qui doit être suivie.

Pareille situation peut semer le doute dans les esprits. Dans ce cas, l'employeur, (le gouvernement ou un «employeur distinct») a un moyen efficace et concluant pour tirer l'affaire au clair. Le premier paragraphe de l'article 103 nous le décrit avec candeur:

> Art. 103. (1) Lorsqu'il est allégué par l'employeur qu'une association d'employés a déclaré ou autorisé une grève d'employés qui a ou aurait pour effet d'entraîner la participation d'un employé à la grève en contravention de l'article 101, l'employeur peut demander à

la Commission de déclarer que la grève est ou serait illégale et la Commission peut faire une telle déclaration.

Il sera sans doute prudent d'attendre la déclaration de la Commission pour ne pas commettre d'infraction à la loi. L'article 104 y invite instamment tous les intéressés.

Art. 104. (1) Tout employé qui contrevient à l'article 101 est coupable d'une infraction et passible sur déclaration sommaire de culpabilité d'une amende d'au plus $100.

(2) Tout dirigeant ou représentant d'une association d'employés qui contrevient à l'article 102 est coupable d'une infraction et passible sur déclaration sommaire de culpabilité d'une amende d'au plus $300.

(3) Toute association d'employés qui contrevient à l'article 102 est coupable d'une infraction et passible sur déclaration sommaire de culpabilité d'une amende d'au plus $150 pour chaque jour que dure ou se prolonge une grève déclarée ou autorisée par elle en contravention dudit article.

Il est vrai qu'aucune poursuite ne peut être intentée sans le consentement de la Commission, mais il y a lieu de croire que la Commission soutiendra l'opinion qu'elle aura donnée.

La CSN ne croit pas exagérer en affirmant que, dans le Bill C-170, le recours à la grève est illusoire pour ceux qui n'auront pas choisi l'arbitrage comme méthode de règlement de leurs différends.

Représentation syndicale

La CSN est tout à fait surprise de constater que les syndicats de fonctionnaires ne pourront être représentés ni sur la Commission des relations de travail ni sur le Tribunal d'arbitrage de la fonction publique. Nous n'avons pas en vue ici les charges de président ou de vice-président, mais celles de membres de ces organismes. Le Bill C-170 nous apprend que pour représenter les fonctionnaires syndiqués, il sera obligatoire de n'être pas syndiqué. L'article 13 du projet de loi décrète, entre autres choses, ce qui suit:

Art. 13. (1) Une personne ne peut être nommée membre de la Commission si

...

(c) elle est membre d'une association d'employés qui est agent négociateur, ou si elle occupe une charge ou un emploi qui relève d'une telle association:

Les membres du Tribunal d'arbitrage de la fonction publique sont nommés par la Commission. Le président du Tribunal est nommé par le gouverneur en conseil. Comme pour les membres de la Commission représentant les fonctionnaires syndiqués, les membres du Tribunal d'arbitrage nommés au même titre, devront, comme condition de leur nomination, n'être pas syndiqués. (Art. 61).

Avant de terminer cette partie de son mémoire, la CSN se doit d'attirer l'attention des autorités compétentes sur le grand nombre, le trop grand nombre d'organismes et de personnes qui surveilleront la fonction publique, non seulement en tenant compte du Bill C-170, mais encore en pensant aux autres organismes et personnes mandatés en vertu d'autres loi. Il y a lieu de se demander sérieusement comment les fonctionnaires fédéraux pourront s'y retrouver dans ce labyrinthe.

—III—

SUGGESTIONS PROPOSÉES PAR LA CSN

1. La CSN suggère que le Bill C-170 soit amendé en s'inspirant largement de la loi fédérale des relations industrielles en matière de négociations collectives, de procédures de concilliation et de recours à la grève. Le gouvernement manifesterait ainsi d'une manière non équivoque qu'il ne craint pas de s'imposer à lui-même, comme employeur, les obligations dont doivent s'acquitter, par la volonté du Parlement canadien, les employeurs dont les entreprises relèvent de la juridiction fédérale. Ce serait également une marque de confiance envers les fonctionnaires fédéraux, qui apprécieraient sûrement d'être traités en adultes.

2. La CSN est d'avis que le Bill C-170 marque une préférence inacceptable pour des structures syndicales extrêmement rigides, voire totalitaires, et qu'il relègue au dernier plan le doit d'association et la liberté syndicale. On semble vouloir agir comme si le Canada était un pays unitaire et homogène. Le gouvernement semble tendre à instituer un système d'unités de négociation dites «unités nationales» alors que ce système n'a jamais existé dans notre pays. Il n'y a pas cinquante de ces unités à travers le pays et celles qui existent ont été accréditées sans objection parce que les employés intéressés ont été d'accord, à ce moment, pour qu'il en soit ainsi. Il n'en sera pas toujours ainsi à l'avenir parce que la liberté syndicale exige que les employés aient droit de changer d'allégeance et de préférer faire partie d'unités habiles à négocier, ce qui ne signifie nullement et à tout prix des «unités nationales». La CSN est simplement réaliste lorsqu'elle affirme que le très grave conflit actuel entre d'une part, certaines structures désuètes et parfois vides, et, d'autre part, le droit d'association et la liberté syndicale, peut faire trembler sur ses bases la confédération canadienne. Il est conséquemment de la plus haute importance de ne pas imposer par la loi des structures syndicales qui ne seront pas admises ni de se retrancher derrière une seule sorte d'unités de négociation. Ces structures et ces unités peuvent avoir un caractère discriminatoire et constituer une violation flagrante de la liberté syndicale bien comprise et réfléchie.

3. Le régime d'arbitrage s'explique parfaitement bien pendant la durée d'une convention collective de travail. Dans les autres cas, la CSN estime que le recours à l'arbitrage doit être volontaire sans limiter son champ d'application comme le fait le Bill C-170. Toute condition de travail ou d'emploi, à l'exception peut-être des conditions d'admission dans la fonction publique, devrait pouvoir être soumise à l'arbitrage si les parties en conviennent, lorsque les négociations collectives ont été infructueuses. Il devrait en être de même des matières traitées dans les recommandations du rapport Freedman, lorsque les parties ne peuvent en arriver à un accord, surtout s'il s'agit de questions technologiques ou d'automation qui ne peuvent avoir été prévues lors de la signature d'une convention collective de travail.

4. La CSN est d'avis que les syndicats de fonctionnaires devraient être représentés sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique et sur le Tribunal d'arbitrage de la fonction publique. Autrement, c'est laisser entendre que seuls les non-syndiqués peuvent faire preuve d'objectivité en traitant des conditions de travail et d'emploi

des fonctionnaires fédéraux. Enfin, la CSN est d'avis que tous les officiers et membres de la Commission et du Tribunal devraient être bilingues par respect et considération pour les deux nations qui, il y a près d'un siècle, se sont associées en vue de bâtir le Canada.

5. La CSN suggère qu'il soit clairement établi que les employés des «employeurs distincts» ne sont d'aucune manière rattachés à des catégories ou groupes qui relèvent directement du Conseil du Trésor en sa qualité d'agent négociateur au nom du gouvernement fédéral.

6. La deuxième partie du présent mémoire contient d'autres suggestions sur des points particuliers sur lesquels il n'y a pas lieu de revenir.

7. Enfin, la CSN a noté que dans le Bill C-170, un bon nombre de modalités d'application devraient plutôt faire partie de règlements ou de règles de procédure. Il s'agit là de détails qui devraient pouvoir être modifiés, lorsque les circonstances l'exigent, sans être obligé d'amender la loi elle-même. Dans ces cas, l'on pourrait procéder par arrêté ministériel.

Si la CSN critique sévèrement, dans ce mémoire, le Bill C-170, c'est que, d'après elle, ce bill contient un certain nombre de matières arbitrées d'avance par le gouvernement. De plus, il fixe des unités de négociation au sujet desquelles, en pratique, le gouvernement sera arbitre unique. Dans trop de cas, la décision finale de la Commission, prévue dans le projet de loi, ne peut que nuire aux négociations. Les critères d'arbitrage sont fixés dans des dispositions législatives, ce qui porte à croire que ces critères expriment la politique que suivra le gouvernement au cours des negociations. Enfin, le bill est conçu de manière que les fonctionnaires doivent presque forcément accepter l'arbitrage comme seule méthode de règlement des différends, et ce choix doit être fait avant accréditation. C'est pourquoi la CSN estime que le Bill C-170 est avant tout une loi d'arbitrage obligatoire, laissant peu de place aux négociations collectives sauf peut-être dans le cas des «employeurs distincts». S'il était adopté sous sa forme actuelle, ce bill pourrait devenir, à brève échéance, la camisole de force de la fonction publique fédérale.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

par: Marcel Pépin,
président général

par: Robert Sauvé,
secrétaire général.

Montréal, juillet 1966.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Merci beaucoup, monsieur Sauvé de votre intéressant mémoire et, comme vous pouvez le comprendre, ce mémoire est civisé en trois parties distinctes:

1. L'historique des conventions collectives;
2. Une étude et critique du bill, et
3. Les suggestions proposées par la Confédération.

Je me demande si, pour procéder par ordre nous ne devrions pas limiter nos questions à la deuxième partie, puisque la première partie n'est qu'un historique des conventions collectives. Nous pourrions faire porter nos questions

sur les sous-titres de la deuxième partie, soit l'accréditation, l'arbitrage, le droit à la grève, la représentation syndicale et, troisièmement, les suggestions. Est-ce que cela vous plaît?

(Traduction)

J'étais justement à dire que le mémoire est divisé en trois parties. Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de questions sur la première partie qui expose l'histoire de la convention collective. La deuxième partie et la troisième sont les plus importantes. Si nous voulons avoir une période régulière de questions, je me demande si nous ne devrions pas limiter les questions à quatre ou cinq sous-titres de la partie II, puis de la partie III, contenant les propositions de la Confédération. Cela plaît-il aux membres?

M. KNOWLES: Avant de procéder ainsi, je me demande si quelques-uns d'entre nous ou un de vous ne pourraient pas demander les mêmes renseignements qu'aux autres organismes qui ont comparu devant nous, à savoir...

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Si vous avez d'autres questions, je crois que nous pourrions traiter les questions générales avant d'entreprendre l'étude du mémoire partie par partie.

M. HYMMEN: Monsieur le président, en ce qui concerne la question de M. Knowles posée auparavant, je crois que le représentant a été un peu vague. Il peut certainement nous donner des renseignements plus exacts que ce qu'il nous a fourni.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Je crois que vous avez raison de permettre une certaine période pour les questions de caractère général.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je regrette de ne pas avoir été présent lorsqu'on a posé les questions. Je viens d'être informé au sujet des réponses. Je me demande si M. Sauvé pourrait me donner le détail des 200 membres qu'ils ont à l'établissement de l'Imprimeur de la Reine, d'après ce qu'il a dit.

(Texte)

M. PÉPIN: Alors, ce syndicat, est un syndicat local, affilié à la CSN depuis de très nombreuses années. J'ai répondu qu'il comptait environ 200 membres, me laissant une marge, parce que, je l'ai bien dit, je ne suis pas absolument sûr du nombre de membres. C'est un syndicat qui doit nous être affilié depuis la fin des années 40 ou le début des années 50.

Auparavant, l'Imprimerie était située à Ottawa, je crois; maintenant, elle a été reconstruite à Hull et notre syndicat y est toujours présent et vivant. Il n'a pas le droit aux négociations collectives, mais il a été consulté, je pense, lorsque la loi a été modifiée, prévoyant que, dans le cas de la détermination des salaires, il devait y avoir consultation avec les organisations syndiales existantes. Je ne sais pas si cela répond bien à votre question, monsieur Knowles, mais c'est tout ce que je puis vous répondre.

(Traduction)

M. KNOWLES: Je m'intéresse à ce chiffre de 200 qui, selon vous, n'a pas à être exact. Pouvez-vous dire combien d'entre eux sont dans le département de la composition? L'autre jour, nous avons eu un chiffre d'un autre syndicat; j'essaie d'avoir le tableau général, ou si ce n'est pas dans le département de la composition, dans quels départements sont-ils?

(*Texte*)

M. PÉPIN: Comme je regrette de ne pouvoir vous donner cette réponse ce matin. Si vous le permettez, je vous répondrai par écrit, plus tard, parce que je n'en connais pas la composition.

M. LEWIS: Est-ce que le syndicat est composé aussi des employés des autres employeurs, comme *Le Droit*, ou quelque chose comme ça?

M. PÉPIN: Non, c'est un local séparé, celui de l'Imprimerie.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: Cela suffira, monsieur le président, si M. Pépin veut plus tard nous donner cette information par écrit.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Cela plaît-il à tous les membres? Y a-t-il d'autres questions générales?

M. WALKER: Vous ne parlez actuellement que d'une division locale. Dans la Confédération, représentez-vous d'autres employés fédéraux?

(*Texte*)

M. PÉPIN: A l'Office national du film, je crois que nous avons quelque 300 ou 400 membres qui nous sont affiliés. Ici encore, parce que je n'ai pas en main les chiffres exacts, et si les membres du Comité sont intéressés, je suivrai la même procédure et je vous écrirai pour vous faire savoir exactement le nombre que nous représentons.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Cela vous convient-il? Y a-t-il d'autres questions de caractère général?

M. HYMMEN: J'ai une question générale. Je ne sais pas si elle tombe dans la section II en particulier, mais ces messieurs et d'autres ont soulevé la question de la comparaison entre la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail et l'industrie privée. J'aimerais demander à M. Sauvé ou à M. Pépin, croyez-vous que nous puissions pousser bien loin l'analogie entre la fonction publique et l'industrie privée? Suivant eux, dans quelle mesure y considère-t-on l'intérêt public?

(*Texte*)

M. PÉPIN: Il est sûr que pour nous, il y a certaines différences entre le secteur public et le secteur privé, comme les industries.

Entre autres, il serait, à mon avis, inimaginable dans le contexte actuel, de négocier ou de pouvoir négocier une clause d'une convention collective constituant à toutes fins pratiques, l'atelier fermé, où l'administration publique devrait passer par le truchement du syndicat pour recruter ses membres.

Connaissant la fonction publique, une telle disposition, je pense, pourrait évidemment ne pas s'appliquer de la même façon que dans le secteur privé, qu'il s'agisse des débardeurs ou d'autres secteurs de l'activité économique. En outre une similitude existe, entre le fait que je sois employé sur un pont au service d'une entreprise publique, ou que je sois au service d'un entrepreneur, travaillant lui aussi sur le même pont.

En parlant de l'intérêt public, le Parlement du Canada, comme les Législatures des provinces, qui sont, d'ailleurs, dans une situation analogue, ont toujours un certain nombre de droits. C'est ainsi que, même si le droit de

grève existe dans la fonction publique au même titre que dans les entreprises privées, l'autorité du Parlement peut s'exercer. Mais si l'on veut avoir des relations bien ordonnées entre l'État-employeur et ses employés, il est malsain à mon avis de considérer les employés du secteur public comme étant des employés à un titre différent des autres employés du secteur privé. Il y a donc certaines dispositions d'une convention collective qui peuvent être examinées et acceptées d'une manière différente; mais, étant donné la position que nous adoptons et l'expérience que nous avons acquise dans la fonction publique, il me semble que l'on doit traiter le reste des employés exactement sur la même base, qu'ils soient employés d'un secteur public ou employés d'un secteur privé. Je ne sais pas si cela répond à la question que vous vouliez soulever.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Cela répond-il à votre demande, M. Hymmen?

M. HYMMEN: Cela suffit pour maintenant, merci.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Avez-vous une autre question sur ce sujet? Avez-vous une question supplémentaire là-dessus.

Une VOIX: Pas à ce niveau.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Y a-t-il d'autres questions de caractère général, car je crois que la question de M. Hymmen se rapportait à la partie II qui traite de l'étude et de la critique du Bill n° C-170.

M. WALKER: M. le président, je croyais que nous n'avions pas encore touché la partie II.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Non, mais je disais justement que s'il y a...

M. WALKER: Mais si nous gardons le thème en entrant dans...

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Si nous avons terminé les questions générales, je crois que nous devrions examiner maintenant la partie II, étude et critique du Bill n° C-170 en commençant par le sous-titre 1, convention collective. Y a-t-il des questions?

(*Texte*)

M. ÉMARD: Le mémoire mentionne que la définition du mot «employé» semble restrictive. Ne trouvez-vous pas que le fait d'inclure la catégorie professionnelle signifie qu'un plus grand nombre d'employés pourront bénéficier des avantages de la convention collective qu'en vertu de la loi fédérale, par exemple? Tournez à la page cinq, le dernier alinéa.

M. PÉPIN: Voici ce que nous critiquons, monsieur Émard. Nous disons que les définitions des mots ne laissent aux parties que peu de latitude de discussion. Comme c'est normal dans le domaine des relations industrielles, les parties discutent des fonctions à inclure ou à exclure. Elles laissent ainsi peu de discrétion à la Commission des relations du travail. L'étude du projet de loi révèle que le gouverneur en conseil décidera qui en fera partie.

Quand je dis qui, je ne parle pas du nom des employés, je parle du titre de leur fonction. C'est dans ce sens que nous critiquons cette partie de la loi où c'est l'employeur qui décidera si tel groupe de fonctions peut être inclus, et si tel groupe ne peut l'être. Cette fonction, à mon avis, doit appartenir aux parties elles-mêmes ou encore à l'organisme spécialisé à cette fin, soit la Commission des relations de travail de la fonction publique.

(*Traduction*)

M. LEWIS: J'ai plusieurs questions que je voudrais poser à M. Pépin. Si. M. Sauvé veut me pardonner nous serons bilingues quand il répondra à mes questions; il répondra en français.

Suivant la suggestion de mon collègue, je suis bien d'accord avec leurs critiques sur la manière d'établir cette Comission dans les premières étapes. Ma première question porte sur une suggestion pratique, s'ils en ont une, à savoir, comment pourrait-on commencer ce régime de convention collective sans que le gouvernement désigne les unités de négociations. Je veux leur rappeler, monsieur le président, que la méthode jusqu'à présent est que le gouvernement désigne les unités de négociations du début. Depuis deux ans, des organisations demandent l'accréditation, soit sur la base d'une unité de négociation établie par le gouvernement, soit sur une autre chose qu'ils pourraient présenter à la Commission des relations de travail. Cela signifie, et je veux expliquer ma question, et suis d'accord, M. Pépin et M. Sauvé, qu'au premier chef le gouvernement établira les unités de négociation et une fois qu'elles seront établies, il sera inutile de parler de les changer plus tard. De quelle autre manière pourrait-on mettre cette loi en œuvre?

(*Texte*)

M. PÉPIN: Voici. Je crois que le gouvernment se garde deux soupapes.

Premièrement, il peut attendre deux années avant que nous puissions intervenir et être accrédités. Je parle comme si j'étais fonctionnaire de l'État à ce moment-ci. Il prévoit en plus qu'il établira lui-même la liste des catégories professionnelles, les soixante-sept dont il a été question, non pas dans le projet de loi mais dans un discours, je crois, de M. Benson, ministre du Revenu. A ce moment-là, il se garde donc les deux voies. Il dit: déjà je suis prêt pour les soixante-sept et, en plus de cela, je me garderai un droit pour les deux années à venir, avant que vous ne puissiez intervenir.

M. LEWIS: Soixante-sept groupes?

M. PÉPIN: Catégories.

M. LEWIS: Groupes, parce que des catégories il y en a moins.

M. PÉPIN: Vous avez raison, excusez-moi, vous avez raison. Soixante-sept groupes, il y a cinq grandes catégories qui sont prévues. Je ne sais pas, mais dans un cas comme celui-là, d'abord, à mon avis, le gouverneur en conseil ne devrait pas décider des groupes professionnels, mais plutôt la Commission des relations de travail. Voilà le premier point que je voulais soulever.

Deuxièmement, comme cela se pratique chaque fois qu'il y a une nouvelle législation, même lorsque le CP1003 du temps de guerre a égé mis au point, il y a des tâtonnements, si je puis m'exprimer ainsi en français, pour l'application de la loi. De même l'application de la loi fédérale de 1948, le code fédéral, a entraîné moins de difficultés, du fait qu'on avait l'expérience du CP1003. Mais dans le cas des provinces, l'adoption des lois du travail a pris un certain temps avant d'établir une jurisprudence et, y mon avis, il pourrait fort bien être dit dans une loi qui s'appellera le C170 ou, dans une autre, que la Commission des relations de travail sera habilitée à déterminer les unités de négociations habiles à négocier sans que les critères soient trop étendus même dans le projet de loi. Par la suite, des requêtes seront présentées par les associations et alors, la jurisprudence commencera à se préciser. Nous avons peur, et c'est ce que nous disons dans le mémoire, que cette loi, si elle était adoptée ainsi, gèle dans une structure déjà connue à l'avance les relations entre employeurs et employés.

Pour répondre de la manière la plus précise possible à votre question, pour ma part, je prévoierais que la loi serait plus flexible qu'elle ne l'est présentement, en donnant plus d'autorité à la Commission des relations de travail pour vraiment tenter de découvrir par le truchement de la Commission quels sont les groupes habiles à négocier tout en respectant la notion de liberté syndicale. Quand je réfère, si vous me permettez d'élaborer sur ce point qui touche votre question aussi, quand je réfère à cette notion de liberté syndicale, je ne veux évidemment pas en arriver à ce que chaque individu puisse se dire: au nom de ma liberté, je ne veux pas être partie d'un autre groupe. Je crois qu'il faut trouver ce que moi j'appelle une unité dite naturelle. On peut tenter de grouper des gens qui n'ont jamais l'occasion de se rencontrer et qui ne peuvent pas le faire dans l'exercice de leurs fonctions. Prenons un cas extrême, si je vis à Terre-neuve et si un autre vit à Vancouver, les chances de rencontres sont assez éloignées entre les deux, en raison de la distance, et là ce n'est pas la question de la langue qui joue. Mais si mon droit d'association doit s'exercer avec quelqu'un que je ne verrai jamais, je pense qu'on donne une structure syndicale imposée par une loi ne correspondant pas vraiment au fait sociologique.

(Traduction)

M. LEWIS: Ce n'est pas tout à fait exact. Il peut y avoir une unité de négociation nationale où les négociations se font sur le plan national, bien que des groupes locaux puissent étudier leurs problèmes particuliers. Ce qui me préoccupe au sujet du vœu que vous formulez en général à cet égard, je l'indiquerai sous forme de question: Peut-on concevoir que le gouvernement du Canada négocierait une convention collective avec les employés du ministère de la Défense nationale en Nouvelle-Écosse, qui leur accorderait certaines conditions de travail et de salaire, et négocierait une convention tout à fait différente avec les employés du même ministère qui exercent les mêmes fonctions en Alberta, en leur accordant des conditions de travail différentes ou des salaires inférieurs ou supérieurs par rapport aux employés qui effectuent le même travail dans une autre partie du Canada? Un gouvernement peut-il faire cela?

(Texte)

M. PÉPIN: Alors, je tente de répondre. Dans le projet de loi qui est devant nous, le gouvernement dit: «Cela, ce sera possible», et je vous réfère à un article du projet de loi...

(Traduction)

M. LEWIS: Je m'excuse de vous interrompre. Je suis d'avis que cet article peut s'interpréter et qu'il n'est pas essentiel que ces critères figurent dans la loi. Je crois que c'est une erreur que de les y inclure, et je l'affirmerai en temps opportun. Je crois que c'est inutile. Chaque fois qu'on inscrit des critères dans une loi, on exclut par le fait même d'autres critères, ce qui restreint le champ des négociations. Je crois cependant que ce critère a été inclus dans la loi non pas pour la raison que vous prétendez, mais pour rappeler au conciliateur ou à l'arbitre qu'il faudrait tenir compte des écarts qui existent dans les diverses régions du pays en établissant l'uniformité des salaires, tout comme on en tient compte dans les négociations des conventions avec les employés des chemins de fer et des autres conventions nationales syndicales. Je ne crois pas que ce critère existe pour la raison que vous prétendez, à savoir que le gouvernement prévoit que les modalités des conventions seront différentes dans diverses parties du pays.

(*Texte*)

M. PÉPIN: Je voyais cependant une belle illustration, en lisant le projet de loi, des intentions du gouvernement, puisque le ministre du Revenu national lui-même, je crois, a déclaré, et cela est rapporté au mémoire, page huit, devant le comité de la Défense, qu'il n'était pas question nécessairement d'uniformiser les salaires pour les mêmes fonctions à travers le pays. Mais disons, monsieur Lewis, que moi aussi je vais partager votre point de vue: il est désirable que les taux de salaires, les conditions de traitements soient identiques d'un bout à l'autre du pays. Mais cela ne change en rien la notion de liberté syndicale. Il n'y a pas simplement *un* moyen pour arriver à cette fin. Vous savez que dans d'autres industries, et là je vais rejoindre la question posée antérieurement par un autre député, lorsqu'il y a plusieurs unités de négociation, c'est le régime des centrales syndicales au Canada, fondé sur l'unité d'entreprise, qui est le régime juridique.

Que se passe-t-il dans l'industrie du papier, à propos des taux, à part ceux de l'Ouest, Vancouver et la région? Vous en connaissez les raisons mieux que moi encore.

Que se passe-t-il dans l'industrie du papier? Il y a probablement soixante-quinze ou cent négociations différentes à des époques qui ne sont pas toujours les mêmes. Et les taux de salaires? Je connais assez bien le Québec; l'Ontario semble avoir les mêmes taux de salaires; mais au Québec la CSN négocie dans plusieurs moulins à papier et d'autres syndicats internationaux ou nationaux négocient pour d'autres compagnies, et souvent pour la même compagnie, mais dans d'autres moulins. On ne peut pas dire que ce sont des taux de salaires qui sont différents d'un moulin à l'autre, mais des concepts différents syndicat qui peuvent se développer. Par exemple un syndicat peut accepter tel taux de salaire, mais peut vouloir cependant tel mode d'application selon l'ancienneté ou le règlement des différends, ou d'autres sujets; par contre un autre syndicat n'est pas désireux, ou d'autres membres ne sont pas désireux de régler un problème parce que pour eux il ne se pose pas. Il peut y avoir une question de mentalité qui est différente à ce moment-là.

...La voie la plus facile est celle que le Gouvernement adopte dans le bill C-170. «Avec cela, se dit-il, je veux être bien sûr. J'aurai une seule unité à travers le pays, je n'aurai presque pas de problèmes.» Mais une loi basée sur les relations industrielles ne doit pas viser à éliminer les problèmes nécessairement, parce que tôt ou tard, ils peuvent réapparaître et être beaucoup plus durs. Une loi, surtout une loi des relations industrielles, doit donner la liberté aux travailleurs et aux salariés de choisir leur syndicat et dans ce cas je doute que ce soit vraiment le choix offert.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Vous citez avec raison l'exemple de l'industrie du papier dont vous connaissez sans doute les antécédents. Il a fallu au syndicalisme, non seulement plusieurs années, mais plusieurs décennies, pour imprimer à l'industrie une tendance permettant de stabiliser quelque peu les conditions de travail et les salaires, et même encore ce but n'est pas complètement atteint. Toutefois, sauf votre respect, je crois que vous confondez deux choses, l'unité de négociation et les agents négociateurs.

Si vous proposiez, comme je voudrais le proposer moi-même au Comité en temps opportun, que la loi prévoie, ainsi que le prévoit la Loi sur les relations industrielles et des enquêtes sur les différends du travail, que plus d'un agent négociateur puisse faire partie de la même unité de négociation et que deux ou trois agents négociateurs puissent être accrédités par une unité de négociation, j'en conviendrais sans difficulté, car ainsi la liberté de l'employé de choisir son agent négociateur serait sauvegardée. Il en va tout autrement lorsque vous affirmez qu'on devrait mettre au rancart l'unité de négociation, car ainsi la

même catégorie d'employés devrait faire l'objet de négociations différentes et il est possible, sinon certain, que les conditions de salaire et de travail seront différentes.

Je ne saisis pas pour l'instant comment les employés d'un gouvernement provincial dans une province et ceux du gouvernement fédéral dans tout le pays peuvent exercer les mêmes fonctions, tout en étant assujétis à des conditions de travail différentes et à des échelles de salaire différentes. Je suis sûr que vous ne voudriez pas que cette situation existe dans la province de Québec. Vous n'accepteriez pas qu'un commis qui travaille à Trois-Rivières reçoive un salaire inférieur à celui d'un commis qui travaille à Montréal, s'ils sont tous deux employés du gouvernement de la province de Québec. Voilà pourquoi votre syndicat représente, si je ne m'abuse, la presque totalité des fonctionnaires de la province de Québec.

M. PÉPIN: Non pas seulement la presque totalité.

M. LEWIS: Je m'excuse, la totalité. Vous représentez au sein d'une unité de négociation tous les fonctionnaires du Québec et vous pouvez donc établir un régime de conditions de travail et de salaire auquel sont assujétis tous les membres de l'unité de négociation qui sont fonctionnaires de la province. Si cette situation n'existait pas pour tout le Canada, vous seriez aux prises avec les mêmes difficultés qui existeraient dans la province de Québec s'il y avait une unité de négociation à Trois-Rivières, une autre à Montréal et une autre à Hull qui négocieraient leurs propres conditions de travail et de salaire, n'est-ce pas?

(*Texte*)

M. PÉPIN: Sur votre deuxième point, quand on parle de la province de Québec et que l'on fait l'assimilation avec l'ensemble du Canada, on commet, me semble-t-il, une erreur de perspective, parce que, dans la province de Québec, on peut, au moins, comprendre qu'il y a plus d'homogénéité. Je ne dis pas qu'il y a beaucoup d'homogénéité, ni qu'il y en a plus que dans l'ensemble d'un pays couvrant un territoire beaucoup plus considérable, avec une réalité sociologique où vivent des groupes ethniques différents. Remarquez, quand je soulève ces débats, je ne les soulève pas parce qu'il y a des Canadiens français et des Canadiens anglais. J'ai essayé du moins de traduire le point de vue de la CSN de façon que ce ne soit pas considéré comme étant une question linguistique, si nous soulevons le problème des unités nationales. Il y a un problème de travailleurs qui veulent exercer leur droit d'association et qui se trouvent, par la réalité des choses, par la composition du pays, dans une situation où ils sont, je ne dis pas dans l'impossibilité de l'exercer, mais où il est beaucoup plus difficile de l'exercer. Alors, lorsque vous m'amenez l'exemple du Québec, et j'ai bien pensé d'ailleurs qu'il pourrait être amené dans ce débat, je voudrais que vous sachiez qu'à mon point de vue, et vous pourriez aisément partager le mien aussi, on peut difficilement assimiler la situation du Québec à celle de l'ensemble du territoire du Canada. Du moins, c'est mon avis. Deuxièmement, encore au sujet du Québec. Il y a certains groupes qui ne sont pas affiliés au syndicat des fonctionnaires provinciaux, mais qui tombent sous la loi générale des relations de travail. Citons entre autres le cas des employés de la Régie des alcools qui tombent sous l'autorité du Code du travail ordinaire. Ils ont les mêmes droits que les autres employés. Cela pourrait d'ailleurs faire l'objet...mais seulement avec des droits qui sont complets, alors que l'employeur distinct dans le bill C-170 a beaucoup plus de droits que l'employeur distinct dans la province de Québec.

Deuxièmement, je voudrais reprendre votre premier point, où vous confondez certaines choses. C'est possible que je confonde certaines choses, cependant, je sais bien qu'il est possible, d'après ce projet de loi d'avoir des réunions de conseils, ou des rencontres de diverses unités, pour se présenter devant le «Board» aux fins d'une accréditation en commun, mais pas séparément. Sur ce, je peux peut-être provoquer de la confusion. Votre question m'entraîne là: je

ne pense pas qu'il me soit possible d'obtenir une accréditation séparée en disant: je vais faire jonction avec d'autres groupes et puis vous, vous allez me reconnaître seul et puis quant aux autres, vous allez les reconnaître seuls. Si je fais cette jonction-là, je n'aurai qu'une seule accréditation et cela vaudra pour l'ensemble du groupe. C'est mon interprétation du bill, je ne suis pas avocat, et je peux me tromper, mais je ne crois pas que je confondais.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Monsieur Keays, sur le même sujet.

M. KEAYS: Monsieur Pépin, vous mentionnez dans votre mémoire les employés désignés et les employés des cadres. Je pense que vous voulez assurer le droit d'association. Vous tentez dans votre mémoire d'apporter une solution à ce problème. Quel genre de solution proposez-vous?

M. PÉPIN: Je dois vous répondre que cela ne devrait pas incomber au gouverneur en conseil, mais à la Commission des relations de travail. C'est elle qui devrait déterminer quels employés devraient être visés, lesquels doivent être représentés, lesquels ne peuvent pas l'être, ce qui peut être établi d'après la Loi sur les enquêtes sur les différends industriels qui fixe les critères qui doivent être appliqués par la Commission des relations de travail. L'autre loi ne réglemente pas toutes les situations, et il est beaucoup plus difficile d'obtenir qu'elle soit modifiée. Il existe à cette fin un organisme spécialisé, et les postes de commande sont occupés par des personnes très compétentes, je songe par exemple aux membres du Cabinet. Néanmoins, ils ne sont pas spécialistes dans les secteurs en cause. Ils ne peuvent déterminer si telle catégorie de fonctionnaires est syndicable et si telle autre ne l'est pas. Je pense que cette décision devrait relever en partie de la Commission des relations de travail.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Monsieur Émard.

M. ÉMARD: Monsieur le président, il y a une autre question que M. Lewis désirait discuter. Je suis heureux d'entendre M. Pépin affirmer qu'il désire l'uniformité des taux de salaires par tout le pays pour le même travail.

M. PÉPIN: Les plus élevés évidemment.

M. ÉMARD: A mon avis, le facteur géographique qui joue dans l'industrie peut entraîner des taux inférieurs de salaire, car les taux de salaire des employés d'usines situées à l'intérieur de certaines régions sont souvent inférieurs. Je me demande quelle doit être l'attitude de l'employeur dans les régions où les salaires versés par l'industrie semblent être beaucoup plus élevés que dans le reste du pays. Nous avons étudié dans certains comités le cas de certains centres industriels comme Windsor, Sarnia et Vancouver où, nous a-t-on dit, les salaires des fonctionnaires fédéraux n'étaient pas suffisamment élevés, étant donné que les taux de salaire dans ces villes étaient beaucoup plus élevés que dans le reste du pays. Croyez-vous que le facteur géographique devrait entrer en ligne de compte, de manière que des salaires plus élevés pourraient être payés dans les endroits que j'ai mentionnés, ou qu'on devrait l'éliminer complètement.

M. PÉPIN: Cela ne devrait pas être prévu par la loi; si elle accepte le régime des négociations collectives, elle ne devrait pas déterminer les critères des négociations. Si elle le fait, elle détermine d'avance dans une grande mesure les décisions du tribunal d'arbitrage et ne lui laisse aucune latitude. D'après ma propre expérience, il n'est pas facile de négocier une convention pour tous les fonctionnaires d'une province. Je ne m'attends pas que la négociation d'une convention pour le compte des fonctionnaires de tout le pays se fasse sans difficultés.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Y a-t-il d'autres questions sur les négociations collectives?

M. WALKER: Vous n'admettez pas que les unités de négociation ou les catégories soient désignées au préalable. Vous proposez de laisser cette décision à la Commission des relations de travail. Il faudrait pratiquement instituer d'abord la Commission, puis adopter ensuite les mesures législatives pertinentes. Est-ce exact?

(*Texte*)

M. PÉPIN: Oui, très bien. Cependant, la loi devra prévoir les grands critères ou les grands principes. La loi pourrait dire que c'est la Commission des relations de travail qui a autorité pour décider des unités de négociations habiles à négocier. C'est la loi fédéral actuelle. Il me semble qu'il pourrait en être de même dans la fonction publique.

(*Traduction*)

M. WALKER: Ne serait-ce pas remettre à plus tard une initiative qu'il a fallu dix ans pour réaliser, le véritable point de départ? Il est temps de démarrer. Je crains que la confusion et la dissension n'accompagnent l'établissement des unités, s'il nous faut attendre encore un an ou deux ans avant que la Commission puisse les désigner. De fortes pressions ont été exercées auxquelles le gouvernement a certainement fait écho, car il a donné le ton dans ce domaine des négociations collectives dans la fonction publique. Ce sera une réalité si le Parlement adopte cette loi. A mon sens, l'adoption de votre proposition aurait comme résultat de retarder cette adoption.

(*Texte*)

M. PÉPIN: Je regrette, je ne le vois pas de la même manière que vous le voyez, avec le mémoire que nous présentons. Vous savez il n'y a pas une loi au monde qui peut décider que quelqu'un sera syndiqué ou non, à moins d'avoir une loi de syndicalisation obligatoire. Si vous passez la loi telle qu'elle est ici, le bill C-170, il faudra, pour beaucoup de groupes d'employés, des mois et des années, avant qu'ils touchent des bénéfices de la loi. Je dis que c'est possible, mais cela dépendra du degré de syndicalisation des employés. Nous croyons que la loi devrait être plutôt une loi loi-cadre, avec des grands caractères, des grands principes. Quant aux employés qui veulent et qui croient que la réponse valable, est de se syndiquer, d'appartenir à un syndicat, ils se grouperont.

A mon avis, la loi prévoira des principes. Les employés qui voudront utiliser cette législation pourront le faire; et à ce moment-là, elle s'appliquera comme dans le cas des autres lois des relations industrielles. Il y a beaucoup d'employés qui ne sont pas syndiqués, à l'heure actuelle. Au Canada, il y en a sûrement 70 p. 100 ou 65 p. 100. Mais la loi est là quand même. Ceux qui veulent l'utiliser, l'utilisent. Alors il ne faudrait pas en arriver à ce que le Parlement devienne un père de famille et décide: «Vous allez être organisés, et puis de telle façon, c'est nous qui allons décider cela pour vous.» Je crois qu'il faudrait laisser aux fonctionnaires fédéraux la latitude de choisir leur mode de représentation et de faire leur représentation, savoir si ce devrait être tel genre d'unité qu'eux veulent avoir ou tel autre genre. Je dis bien leur *représentation,* pas leur décision à eux pour en arriver à un minimum d'ordre dans la fonction publique.

M. ÉMARD: A la page 12, vous dites et je cite: «que la procédure de conciliation ne pourra donner satisfaction aux fonctionnaires fédéraux et que le recours à la grève sera à peu près illusoire.» Voulez-vous dire par là que la loi ne sera pas observée ou bien qu'une grève des employés du service civil pourrait éventuellement être réglée par des mesures législatives?

M. PÉPIN: Par cette partie du mémoire, nous voulons dire qu'il y a un choix théorique à faire lorsque l'on présente une accréditation: choisir la grève comme mode de règlement ou l'arbitrage. Nous disons que c'est un choix théorique parce que, au moment d'appliquer le choix qu'on aura fait au début il y aura tellement d'entraves qu'il sera presque impossible d'y recourir. Entre autres, la grève ne pourrait porter que sur certaines matières bien spécifiques. Si, par hypothèse, je représentais des groupes de fonctionnaires et si je ne me suis pas entendu avec l'État-employeur, je fais rapport à la Commission. La Commission dit: «Je forme un bureau de conciliation.» Je vous indique, au bureau de conciliation, sur quoi vous devez faire rapport, pas sur autre chose. Une fois le rapport publié, si, par hypothèse, j'ai encore de la matière suffisante pour faire la grève parce que ce n'est vraiment pas satisfaisant, il faut que je vérifie en vertu de l'article 101, je pense, tel que nous le citons dans le mémoire, si je n'affecterais pas d'autres employés. Soit que ceux-ci aient choisi un autre mode de règlement ou encore qu'ils ne soient pas syndicables. Alors, avec ces entraves-là, on donne le droit de grève en théorie, mais en pratique j'ai bien peur que ce soit impossible à appliquer. Ce n'est pas parce que nous voulons faire la grève pour faire la grève. Je voudrais bien le faire comprendre aux membres de ce Comité. Mais si j'ai le droit de faire la grève, qu'on ne me place pas dans une situation où c'est impossible de la faire. Si on veut avoir seulement l'arbitrage obligatoire, qu'on le dise dans la loi, mais qu'on ne laisse pas entendre la possibilité des deux options, alors qu'en pratique il n'y a qu'un chemin à suivre.

M. ÉMARD: Quand vous dites que vous devez faire attention pour ne pas affecter un autre groupe d'employés, qui n'est pas syndiqué ou qui appartient à une autre unité de négociation, voulez-vous dire par là que vous êtes responsables, si vous vous faites la grève, alors que les autres employés, par exemple, manquent de travail? Est-ce que vous auriez recours à des sanctions? Est-ce cela que vous voulez dire?

M. PÉPIN: Je pense que l'interprétation de la loi peut aller jusque-là, monsieur Émard. Je peux me tromper, encore une fois, je n'ai pas un esprit juridique très avancé, mais ça pourrait aller jusque-là, d'après la lecture des textes.

(Traduction)

M. LEWIS: Vous affirmez que même si la loi ne le précise pas ouvertement, cela voudrait dire qu'aucun autre fonctionnaire qui ne ferait pas partie de l'unité de négociation en grève ne pourrait être absent de son travail pour affirmer sa solidarité avec les grévistes. Si votre grève incite d'autres fonctionnaires à vous appuyer, vous enfreignez les articles 101 et 102 de la loi. C'est là votre opinion, n'est-ce pas?

(Texte)

M. PÉPIN: C'est ce que je crois.

(Traduction)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Monsieur Hymmen.

M. HYMMEN: Ce cas est exposé en détail aux pages 17 et 18 du mémoire. On y affirme qu'un plus grand climat de confiance devrait exister entre

l'employeur et l'employé d'une façon unilatérale. Il me semble que cette confiance devrait être également manifestée par l'employé, car je suis sûr que le gouvernement, en présentant le présent bill, n'avait pas l'intention d'accorder le droit de grève avant l'accréditation, puis de l'enlever par la suite. Je mets en doute cette interprétation, et je crois que nos conseillers juridiques pourront la rectifier en temps opportun.

Le mémoire s'oppose également à la période d'application de deux ans. Étant donné qu'il existe à l'heure actuelle au moins 700 groupes d'occupation et 1,700 catégories d'employés, et que le bill par lui-même constitue une véritable révolution dans la situation des fonctionnaires fédéraux, ne convenez-vous pas que la période de deux ans ou l'application graduelle de ces mesures sur une certaine période ne serait pas autant dans l'intérêt de l'employé que dans celui de l'employeur?

(Texte)

M. SAUVÉ: On ne dit pas dans ce mémoire que la loi enlèvera ensuite le droit de grève; ce n'est pas ce qu'on dit. On dit que, d'une façon pratique, il devient illusoire, ce droit de grève ... C'est bien différent, je pense, en vertu de l'article 101, et en vertu aussi de la décision qu'on doit prendre, avant même qu'il naisse.

Je pense qu'il faut faire bien attention à l'interprétation qu'on donne au mémoire. On ne dit pas que la loi l'enlève, mais de façon pratique, le recours à la grève est illusoire.

(Traduction)

M. HYMMEN: Vous affirmez au milieu de la page 18 que la Commission appuierait sa propre déclaration en ce qui concerne ces autres questions. Vous supposez que la Commission rendrait une décision arbitraire sans avoir examiné la situation au préalable avec les diverses parties en cause.

M. SAUVÉ: S'agit-il de la page 18 de la version anglaise?

M. HYMMEN: Oui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Voulez-vous répéter votre question, monsieur Hymmen?

M. HYMMEN: Voici ce que dit le mémoire par rapport à l'article 104 et aux articles suivants:

> Il est vrai qu'aucune poursuite ne peut être intentée sans le consentement de la Commission, mais il y a des raisons de croire que la Commission appuiera sa propre déclaration.

En d'autres termes, si la Commission agissait sans examiner la situation existante.

(Texte)

M. PÉPIN: Nous disons ici, que l'employeur, qui est le gouvernement, ou l'employeur distinct, peut demander une déclaration à la commission avant que la grève arrive. Une fois cette déclaration connue, l'employeur ne peut prendre de procédure contre personne avant d'avoir obtenu l'autorisation de la même Commission. Nous disons donc que la Commission supportera la conséquence de sa première décision, c'est-à-dire quand elle a dit oui ou non, parce que ce sera la même déclaration qui reviendra dans la deuxième partie. A moins que je comprenne mal la question...

(Traduction)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Cela répond-il à votre question, monsieur Hymmen?

M. HYMMEN: Il se peut qu'on ne comprenne pas trop bien le mémoire.

M. PÉPIN: Je suis à votre disposition.

M. WALKER: Vous proposez que la Commission soit autorisée à désigner les catégories. Je crois qu'on lui témoignerait ainsi une grande confiance. Toutefois, à la page 17, la confiance que vous lui manifestez dans un cas ne lui est pas manifestée dans l'autre cas, alors que vous êtes d'avis qu'elle ne rendra pas une décision impartiale, après un examen approfondi, sur la question qui lui sera renvoyée. Je songe à l'article 103 (1) au bas de la page 17, qui est ainsi conçu:

> . . .l'employeur peut demander à la Commission de déclarer si la grève est ou serait illégale. Et la Commission peut faire une telle déclaration.

Si vous avez confiance dans la Commission, elle étudiera tous les aspects de la question. Elle pourra ou ne pourra pas faire une telle déclaration.

Monsieur le président, je désire féliciter M. Pépin et ses collègues de leur mémoire. C'est parce qu'il est à point qu'il soulève d'intéressants débats au sein du Comité. Ne croyez pas que nous voulons vous démolir.

M. LEWIS: Il n'a pas cette impression.

(Texte)

M. ÉMARD: Monsieur Pépin, vous répétez que le recours à la grève est illusoire pour ceux qui n'auront pas choisi l'arbitrage.

M. PÉPIN: Oui.

M. ÉMARD: La loi de la fonction publique dans la province de Québec défend la grève là où les services sont essentiels, à moins d'une certaine entente sur le maintien de ce service, *et cetera*, que vous connaissez beaucoup mieux que moi. Ne croyez-vous pas que la restriction basée sur la sécurité, comme c'est le cas dans le présent projet de loi, donne plus de liberté qu'une restriction basée sur les services essentiels?

M. PÉPIN: Si vous me parlez en termes de comparaison.

M. ÉMARD: Oui.

M. PÉPIN: Je peux facilement vous expliquer que la loi provinciale est bâtarde en ce qui a trait à l'exercice du droit de grève. Je peux même vous dire, si vous me donnez juste une minute pour nous dérider un peu, que lorsque nous avons négocié, au printemps dernier avec le gouvernement du Québec, quand nous leur avons demandé quels sont les services essentiels, ils ont ajouté «quelqu'un qui occupait une fonction très importante» et nous, nous combattions cela. En y regardant de plus près, nous avons constaté que cette personne était morte depuis six mois, qu'elle n'avait pas été remplacée et le gouvernement disait que c'était très important aussi.

Vous comprendrez que nous ne sommes pas plus en accord avec cette façon d'envisager le problème. Nous l'avons assez dit, j'imagine bien! Mais la raison pour laquelle nous critiquons le plus l'exercice possible du droit de grève dans le projet de loi C-170, c'est que vraiment, il nous place dans une espèce de camisole, d'où on ne saura pas trop comment s'en tirer.

Considérez tout le problème, par exemple, du congédiement des employés. Cela fait l'objet de négociations collectives. Vous avez été dans l'industrie, je m'en souviens fort bien. Vous n'auriez pas alors facilement accepté que les

employés puissent être congédiés sans recours efficace, sans qu'il y ait un tribunal d'arbitrage. Il me semble qu'ils ne constituent pas tous des risques à la sécurité, qu'il y a des cas qui peuvent se présenter où il y a eu abus de la part du supérieur et puis que cela puisse être vérifiable par un tribunal d'arbitrage. Cela devrait faire partie d'une convention collective. Maintenant, cela pourra en faire partie s'il y a accord entre le gouvernement-employeur et les employés, mais s'il n'y a pas accord, il n'y a pas de bureau de conciliation, il n'y a pas de tribunal d'arbitrage qui pourrait statuer là-dessus en vertu de la loi.

Il me semble que c'est l'enfance de l'art que la classification des employés soit négociée et non pas décidée unilatéralement. Il me semble que ce sont des points qui devraient être permis par la négociation collective et à toutes les étapes, y compris l'arbitrage, si c'est l'arbitrage, et le droit de grève si c'est le droit de grève.

M. LACHANCE: Monsieur Pépin, est-ce que vous pensez réellement que le gouvernement, ou enfin, les gouvernements n'ont pas l'intention de permettre la négociation collective et de faire toutes les démarches possibles pour obtenir la négociation collective et les signatures des parties en cause?

M. PÉPIN: Monsieur Lachance, si j'ai donné cette impression, je le regrette énormément. Je dis: il y a des sujets qui ne peuvent pas être négociés et certains de ces sujets, à mon avis, devraient pouvoir faire l'objet de négociations. Quand j'ai parlé des congédiements, et je vous demande ici de vous référer au bill C-170 qui définit la convention collective d'une manière large. Si donc il y a accord entre l'État-employeur et les travailleurs, il n'y a pas de problème, on peut s'entendre sur n'importe quoi; mais si le gouvernement décide que la question des congédiements ne fera pas l'objet de négociations—on ne peut pas porter cette question en conciliation ni en arbitrage. Même si, par hypothèse, je prévoyais un mode de règlement pour les différends concernant les congédiements et les mesures disciplinaires qui ne soit pas agréable au gouvernement et si j'allais en conciliation avec le mode que je propose—je le trouve meilleur que celui proposé par l'état—il ne pourrait pas en faire partie.

Quant au reste, je suis bien convaincu que le gouvernement va respecter sa loi. J'imagine bien, en tout cas, qu'il va accepter de respecter la loi qu'il propose lui-même en Chambre; ce n'est pas là-dessus que je soulève des objections.

M. ÉMARD: A la page 20, vous mentionnez au paragraphe 4, que «La CSN est d'avis que les syndicats de fonctionnaires devraient être représentés à la Commission.» Vous avez sans doute à l'idée les tribunaux formés par un représentant ouvrier, un représentant patronal et un arbitre neutre. Ne croyez-vous pas que, dans la plupart des cas, c'est toujours l'arbitre qui décide, en dernier ressort.

M. PÉPIN: J'ai deux idées en tête. La première: la Commission des relations de travail de la fonction publique, où les fonctionnaires devraient pouvoir être présents, les associations de fonctionnaires; et le deuxième cas: le tribunal d'arbitrage dont vous venez de parler. Même si, dans bien des cas, il est arrivé —et il arrivera encore—que le président, à toutes fins pratiques, devait faire la loi, ou rendre la décision, il importe que les parties soient présentes pour faire valoir leur point de vue, non seulement sur place, lorsqu'elles plaident, mais aussi auprès de l'autre partie, et auprès du président. Je ne crois pas qu'il soit sain, dans une loi de cette nature, d'exclure, *a priori,* ceux qui représentent directement l'association en cause ou ceux qui en sont membres. Mais notez bien que c'est beaucoup plus, pour moi, une question de principe. Ceci n'est pas le point fort du mémoire que nous présentons. Il est important, mais ce n'est pas le point le plus important que j'entendais débattre avec vous ce matin.

M. ÉMARD: Une dernière question: le fait que votre syndicat n'a présenté aucun mémoire sur les bills 181 et 182, indique-t-il que vous êtes parfaitement d'accord avec ces bills?

M. PÉPIN: Si je pouvais savoir la nature de ces bills, j'aimerais bien cela. Vous pouvez vous comprendre quand vous parlez des bills 181 et 182, mais de quoi traitent-ils?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Je vais vous en donner des exemplaires, vous comprendrez peut-être mieux.

M. PÉPIN: Alors, si nous avons des choses à ajouter, monsieur Émard, croyez-nous, nous vous le dirons.

(Traduction)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Y a-t-il d'autres questions, sénatrice Fergusson?

La sénatrice FERGUSSON: Je désire poser une question. On a fait des comparaisons dans le mémoire avec la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes sur les différends de travail. On trouve le passage suivant à la page 6 de la version anglaise du mémoire: «En nous reportant à la liste des postes exclus des unités de négociation, il semble qu'un grand nombre de fonctionnaires fédéraux ne bénéficieront pas des avantages des conventions collectives de travail». Puis après avoir donné certaines définitions, on peut lire le passage suivant à la fin du paragraphe: «La loi fédérale sur les relations industrielles offre une plus grande latitude sur ces questions.»

Je n'ai pas ici d'exemplaire de la loi en question, mais j'ai l'impression que les fonctionnaires professionnels sont exclus des négociations collectives en vertu de cette loi, ce qui n'est pas le cas pour le bill C-170. Par conséquent, n'est-il pas vrai que le bill offre plus de latitude à cet égard?

(Texte)

M. PÉPIN: Je vais répondre de deux façons à votre question, madame. La première, nous disons que la loi des relations industrielles est plus flexible parce que la Commission a plus d'autorité que celle que le bill C-170 accorde. Mon confrère a en main la loi à laquelle vous référez, et je pense que les professionnels ne sont pas exclus en tant que professionnels, mais qu'ils sont exclus en tant qu'employés à titre confidentiel ou à d'autres titres, dans la loi actuelle.

(Traduction)

M. LEWIS: Ils ne sont pas exclus à titre de professionnels, mais à titre d'employés des cadres. Ils sont considérés comme des employés confidentiels pour ce qui est des relations ouvrières.

La sénatrice FERGUSSON: Je vous remercie et je m'excuse de ma méprise.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Y a-t-il d'autres questions?

(Texte)

D'autres questions?

M. LACHANCE: Vous avez critiqué le fait que le gouvernement pourrait décider quels groupes ou quelles catégories feront l'objet de négociations, etc., et vous avez suggéré, si je comprends bien, que ce soit la Commission des relations du travail. Je m'excuse, je suis arrivé un peu tard. Avez-vous fait des suggestions quant à la façon dont la Commission des relations ouvrières serait appelée à rendre des décisions?

M. PÉPIN: Je n'ai pas fait de suggestion très précise.

M. LACHANCE: Pour le bénéfice du Comité ou de moi-même?

M. PÉPIN: D'accord. Je vais essayer de vous répondre le mieux possible. Je crois que la loi devrait uniquement énoncer certains grands principes dans cette matière, et que la loi doit plutôt laisser à la Commission le soin de déterminer

les unités de négociations habiles à négocier. La loi est flexible dans le sens que c'est la Commission qui aura à rechercher l'unité naturelle où les employés peuvent exercer leur droit d'association. Je pense que vous n'y étiez pas quand j'ai donné l'exemple de celui qui travaillerait à Terre-Neuve et qui aurait à exercer son droit d'association avec un autre employé de sa catégorie à Vancouver. C'est dans ce sens-là que je vois un projet de loi ou une loi qui serait plutôt une loi-cadre qui laisserait à des organismes spécialisés, le soin de régler un certain nombre de problèmes concrets.

M. LACHANCE: A la demande des employés eux-mêmes?

M. SAUVÉ: Devant la Commission des relations de travail, les deux parties peuvent faire leurs représentations, tandis que, tel que le prévoit la loi, c'est la loi qui détermine les critères, les cadres de l'unité.

M. LACHANCE: Vous n'avez pas peur à ce moment-là que ça retarde dangereusement? Si chaque partie vient devant la Commission et discute à savoir si ce ne sera pas celle-ci, si ce sera celle-là...nous sommes presque devant un litige, un grand litige, chaque fois.

M. PÉPIN: Si on fait une loi pour éliminer les litiges qui en même temps élimineront la liberté, nous créerons d'autres litiges.

M. LACHANCE: Est-ce que vous avez peur, à ce moment-là, que le gouvernement ne choisisse que les catégories qui font son affaire?

M. PÉPIN: Il n'est pas question d'avoir peur que le gouvernement choisisse. Je dis qu'avec les 67 unités nationales prévues par groupes de professionnels ou d'employés, on ne respecte pas la liberté des gens de choisir leur syndicat. C'est le fondement de notre thèse. Et je vous le répète.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Y a-t-il d'autres observations ou d'autres questions sur les autres rubriques de la Partie II ou de la Partie III? Dans le cas de la négative, ceci termine l'étude du mémoire présenté par la CSN.

(*Texte*)

Monsieur le président, Monsieur le secrétaire, Monsieur Parent, je tiens à vous remercier au nom des membres du Comité pour l'intéressant mémoire que vous avez présenté, et aussi pour les réponses très claires que vous nous avez données.

M. PÉPIN: Je vous remercie beaucoup monsieur le président, messieurs les membres du Comité.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Le secrétaire du Comité m'a informé qu'on vous distribuera la version française et anglaise de l'IRDIA. Êtes-vous d'accord?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La prochaine séance aura lieu demain matin à 10 heures. Il y aura une réunion du comité directeur à 8 heures ce soir dans le bureau 112N.

Première session de la vingt-septième législature

1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et en anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires de cette série complète en s'adressant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LEON-J. RAYMOND.

SÉANCE DU MARDI 18 OCTOBRE 1966

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

M. R. L. Harrison, président, Association des archivistes de la Colombie-Britannique; MM. J. P. Maréchal, président, et L. W. C. S. Barnes, directeur administratif, de l'Institut professionnel du Service public du Canada.

IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 10

SÉANCE DU MARDI 18 OCTOBRE 1966

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

M. E. L. Harrison, président, Association des pêcheries de la Colombie-Britannique; MM. J. F. Mazerall, président, et L. W. C. S. Barnes, directeur administratif, de l'Institut professionnel du Service public du Canada.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
25019—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat Les Sénateurs		*Représentant la Chambre des communes*
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Chatterton,	Lewis
Croll	Chatwood,	McCleave
Davey	Crossman,	Munro
Deschatelets	Émard	Orange
Fergusson (Mme)	Fairweather	Ricard
O'Leary (*Antigonish Guysborough*)	Faulkner	Simard
	Hymmen	Tardif
Hastings	Isabelle	Wadds (Mme)
Quart (Mme)	Keays	Walker—24
Roebuck—12	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du comité,
Édouard Thomas.

Addendum (Fasc. 6—28 juin 1966)

L'alinéa suivant devrait apparaître à la page 220 (Mémoire de l'Institut professionnel du service public du Canada relatif au bill C-170.)

Art. 42—L'article 42 qui traite de la révocation de l'accréditation pour cause de renonciation ou autre peut manifestement donner naissance à une situation délicate et il semble à l'Institut qu'il serait souhaitable que dans de tels cas on convoque un comité de cinq membres et qu'on exige l'approbation unanime d'au moins l'une des deux parties. A cette fin, il est proposé d'ajouter au paragraphe 2 de l'article 42 ce qui suit: «Une décision de la Commission sous le régime du présent article est une décision signée par le président lui-même et appuyée au moins soit par les deux membres qui représentent l'employeur soit par les deux membres représentant les employés».

PROCÈS-VERBAL

Le MARDI 18 octobre 1966
(17)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10 h. 10 du matin, sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Du Sénat: les honorables sénateurs Bourget, Cameron et Fergusson (3);

De la Chambre des communes: MM. Bell *(Carleton)*, Chatterton, Émard, Fairweather, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, Lewis, McCleave, Orange, Ricard, Richard, Tardif et Walker (15).

Autre député présent: M. Rapp.

Aussi présents: M. E. L. Harrison, président de l'Association des Pêcheries de la Colombie-Britannique; MM. J. F. Mazerall, président, et L. W. C. S. Barnes, directeur administratif, de l'Institut professionnel du Service public du Canada.

Répondant à l'invitation du coprésident M. Richard, M. Tardif, appuyé par M. Walker, formule une proposition qui est adoptée pour que soit substitué à une lettre en date du 6 octobre, déposée au Comité et consignée au dossier au cours de la (15e) réunion de 13 octobre, le mémoire en date du 17 octobre 1966 qu'a soumis au Comité le Syndicat international des pressiers et des aides-pressiers de l'Amérique du Nord. *(Voir les Témoignages)*.

Le Comité reçoit un cours exposé du Conseil des Pêcheries du Canada et passe ensuite à l'interrogatoire des représentants de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, au sujet des mémoires présentés.

Le Comité consent à recevoir un supplément au paragraphe 42 de la page 14 qui avait été omis de la version anglaise du mémoire présenté par l'Institut professionnel au sujet du bill C-170. *(Voir le revers du frontispice)*.

L'Institut professionnel est autorisé à présenter un autre court mémoire au sujet du bill C-181.

Le secrétaire du Comité reçoit instruction de se procurer les attributions du Comité consultatif permanent du gouvernement britannique sur les traitements et conditions de travail applicables à la haute direction dans la fonction publique, de même que copie du règlement de l'Institut professionnel.

A 12 h. 15 de l'après-midi, l'interrogatoire des témoins est suspendu et la Comité s'ajourne pour se réunir à l'appel du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le MARDI 18 octobre 1966

• (10.10 a.m.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre, messieurs. Nous avons reçu hier un mémoire du Syndicat international des pressiers et des aides-pressiers de l'Amérique du Nord, organisme qui nous demande de substituer la présente copie imprimée à celle qu'on nous avait déposée sous forme de polycopie. Je crois que le nouveau document apporte certaines corrections.

M. TARDIF: Il s'agit de substituer l'un pour l'autre?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est celui-ci qui fait l'objet de la substitution.

M. TARDIF: Je propose qu'il en soit ainsi.

M. WALKER: J'appuie.

La motion est adoptée.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le mémoire se lit ainsi:

Honorables Messieurs:

Nous vous soumettons le présent mémoire à l'appui des autres syndicats de l'imprimerie qui ont déjà eu l'occasion de présenter le leur au sujet du bill C-170.

Le syndicat international des pressiers et des aides-pressiers de l'Amérique du Nord (ci-après désigné par le sigle SIPAAN) représente la grande majorité des travailleurs de tous les métiers de l'imprimerie au Canada, compte 59 sections locales qui groupent plus de 11,000 membres, dont la majorité des pressiers et de leurs adjoints à l'emploi de l'Imprimerie du gouvernement du Canada, à Hull, Québec.

Le SIPAAN soumet à votre étude les considérations suivantes:

Les pressiers à l'emploi de l'Imprimerie du gouvernement du Canada touchent les même salaires et jouissent des mêmes conditions de travail stipulés dans les contrats d'impression conclus dans la ville de Montréal. Il convient de prévenir le Comité que ces employés s'inquiètent de l'effet du bill C-170 qui leur ravira les salaires et conditions de travail dont ils jouissent grâce à leur affiliation au SIPAAN, qui remonte à plusieurs années.

Notre syndicat international fait depuis plusieurs années des représentations non officielles concernant les employés du département des impressions. Même faites sous le sceau non-officiel, les représentations

peuvent désormais revêtir un caractère formel et se conformer aux Règlements édictés en vertu de la Loi sur les relations du personnel de la Fonction publique, à la condition que lesdits règlements s'inspirent des coutumes établies dans l'industrie des arts graphiques du Canada.

Plusieurs syndicats ouvriers comptent des affiliations au sein de la Fonction publique, laquelle désormais reconnaît le droit à l'affiliation syndicale. Notre organisme est depuis de nombreuses années mêlé par représentation à des négociations quasi collectives.

L'industrie canadienne des arts graphiques a établi des normes visant les métiers de l'imprimerie qui jouissent de salaires et de conditions de travail spéciaux. On exhorte le gouvernement à en tenir compte dans l'institution des convention collectives.

Le Congrès du Travail du Canada, auquel le SIPAAN est affilié, a déclaré ce qui suit dans le mémoire qu'il a présenté au comité préparatoire chargé d'étudier l'institution des conventions collectives dans la Fonction publique: «Nous présumons que les négociations entreprises au nom des employés du département des impressions et de la papeterie publiques se feront de concert avec les représentants de syndicats d'imprimeurs affiliés à notre centrale.»

En résumé, nous comptons que le Comité étudiera sérieusement les modalités qui régissent l'industrie canadienne des arts graphiques pour que les imprimeurs soient accrédités selon les métiers reconnus et pour qu'ils puissent jouir des salaires et conditions de travail qui prévalent dans les métiers spécialisés qu'ils détiennent. Cet objectif pourrait s'atteindre, soit en traitant directement avec les syndicats concernés ou le Conseil des syndiqués déjà établi à l'Imprimerie du gouvernement. Nous croyons et nous recommandons que le choix déterminant se fasse au palier du syndicat à voix majoritaire pour chacun des métiers concernés et que l'on conserve au Conseil des syndicats les mêmes égards que lui reconnaît actuellement l'industrie canadienne des arts graphiques.

Respectueusement soumis,

Le représentant,
ROGER-J. GAGNON.

J'ai également reçu une requête du président de l'Association des pêcheries de la Colombie-Britannique lequel, au nom du Conseil des Pêcheries du Canada, demande d'être entendu ce matin. C'est un bref exposé que nous fera M. E.L. Harrison et, de l'assentiment du Comité, je l'invite à prendre la parole.

M. E. L. Harrison, Directeur du Conseil des Pêcheries du Canada: Monsieur le président, honorables sénateurs, honorables députés, je m'appelle E. L. Harrison et je suis directeur du Conseil des Pêcheries du Canada. C'est cette association nationale de commerce que je représente aujourd'hui et, en son nom, je veux vous témoigner notre reconnaissance de nous avoir accueilli dans un si court délai à la suite de notre requête.

Le Conseil des Pêcheries du Canada, vous ne l'ignorez pas, est une association nationale dévouée aux intérêts de la pêche commerciale. Je dépose ici en

annexe à notre mémoire un dossier qui renferme le nom des 17 associations disséminées partout au Canada qui forment le Conseil.

Le Conseil des Pêcheries du Canada traite ordinairement de sujets rattachés à l'industrie de la pêche sur nos côtes et dans nos eaux intérieures et s'occupe surtout de problèmes qui concernent la production, la vente et la mise au marché des produits de la pêche.

Puisque notre industrie nationale est axée sur l'exportation, notre avenir est étroitement lié à la position concurrentielle que nous pouvons maintenir sur les marchés mondiaux. Deux aspects de la situation actuelle de l'économie canadienne nous inquiètent depuis quelques mois. L'un concerne le relèvement effarant des salaires qui ne se réflétera pas uniquement aux industries concernées. L'autre a trait aux grèves qui étranglent les avenues du commerce, comme on l'a constaté au cours de la grève des chemins de fer.

Nous avons conclu que les propositions consignées dans le bill C-170 qui fait maintenant l'objet de l'étude du Comité étaient pour nous une cause incommensurable de soucis quant à leur effet sur les avenues du commerce. A la lecture du bill C-170, on conclut que l'on accorde au service publique le droit de grève comme arme de négociations collectives. En foi de quoi, nous avons fait parvenir au ministre du Travail et à d'autres membres du cabinet un télégramme les prévenant de nos soucis et exprimés, M. le président, ainsi qu'il suit:

> «A l'honorable J. R. Nicholson:
>
> Le Conseil des Pêcheries du Canada, représentant un commerce qui fonde de grands espoirs sur l'exportation se préoccupe gravement de l'inflation qui suivra les relèvements de salaires auxquels le gouvernement a participés (Stop) Un tel précédent engendera des conflits ouvriers sérieux dans notre industrie et nuira à notre position sur les marchés étrangers (Stop) L'interruption récente dans le service du rail a été fort coûteuse à notre industrie et l'on déplore l'intention en perspective du gouvernement d'accorder le droit de grève aux fonctionnaires et d'ouvrir ainsi la porte à de nouvelles paralysies des services essentiels et au marasme de l'inflation. Devant le danger de la situation actuelle, le bill C-170 l'aggravera énormément si l'on accorde le droit de grève aux fonctionnaires (Stop) Nous exhortons le gouvernement à retarder l'adoption du bill C-170 et à présenter une mesure législative qui garantira l'exploitation de tous services vitaux».

Dans les accusés de réception que nous avons reçus des membres du cabinet et surtout du ministre du Travail, celui-ci expliquait plus clairement les récents relèvements de salaires et ajoutait:

> «Vous prétendez que l'adoption du bill C-170, qui se rapporte à l'autorisation de conventions collectives dans la fonction publique, autorise le droit de grève. Le bill autorise en effet les fonctionnaires à recourir à la grève en certains cas, mais dans sa rédaction actuelle il stipule que les employés pourront recourir à l'arbitrage dans le redressement de leurs griefs. Le bill sera déféré à un comité de la Chambre et vous pourriez alors faire les représentations qui vous sembleraient souhaitables.»

C'est pourquoi, M. le président, au cours de la réunion des directeurs du Conseil des Pêcheries, tenue hier à Ottawa, le président a demandé que nous

comparaissions devant le Comité. Ainsi, nous conformant au vœu exprimé par le ministre du Travail, nous vous présentons notre point de vue.

Selon nous, le bill se conforme aux propos qu'a tenus le ministre: désormais, dans la plupart des cas sinon dans presque tous les cas, les employés auront l'option de recourir à l'arbitrage, la conciliation ou la grève. Une telle attitude semble contredire la position qu'a prise le gouvernement dans le règlement qui vient d'intervenir. La grève du rail a désorganisé l'économie et le gouvernement a dû recourir à un projet de loi pour y mettre fin. Entre temps, le gouvernement présente un bill, qui, si je ne m'abuse, reçoit l'appui de tous les partis, autoriserait une forte proportion de fonctionnaires à déclarer une grève dont les effets seraient quasi imprévisibles.

Notre position, M. le président, est simple et franche. Le bill nous permet d'entrevoir des conditions alarmantes. A notre avis, nous qui traitons beaucoup avec les fonctionnaires, constatons que ceux-ci méritent d'être traités avec égards et équité. Je crois qu'ils ne s'attendent à rien de plus. Présenter de nouvelles modalités, dont le recours à la négociation, aura pour effet, à en juger par l'histoire récente seulement, d'instituer une forme de chaos que le pays ne saurait se permettre.

M. le président, c'est tout ce que nous avons à dire pour le moment.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A-t-on des questions à poser?

M. LEWIS: D'où vient M. Harrison?

M. HARRISON: Je viens de Vancouver.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): D'autres questions? Je vous remercie M. Harrison.

M. HARRISON: De rien, M. le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous devons, ce matin, interroger les représentants de l'Intitut professionnel du Service public du Canada, nommément MM. Barnes et Mazerall qui sont parmi nous.

M. Barnes, vous avez un mémoire complémentaire à nous présenter. Auparavant, auriez-vous des commentaires à formuler?

M. L. W. C. S. Barnes, directeur administratif de l'Institut professionnel du Service public du Canada: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, me permettriez-vous de présenter une correction à la version anglaise du mémoire sur le bill C-170 que nous avons eu l'honneur de vous présenter en juin dernier. La version française est exacte. Malheureusement, un article a été omis dans la version anglaise. L'article devrait être à la page 14 et se rapporte à l'alinéa 42 du bill. Nous voulons ajouter ce qui suit à l'alinéa 42.

• (10.20 a.m.)

«L'alinéa 42 qui traite de la révocation de l'accréditation en raison d'abandon ou pour autre cause peut donner lieu à une situation en puissance délicate et il semble à l'Institut qu'il conviendrait en de tels cas de convoquer un conseil de

cinq membres et d'exiger le vote unanime d'au moins un des deux groupes. A cette fin, on propose que soit ajouté le texte suivant au paragraphe 2 de l'article 42: 'Une décision du conseil prise en vertu du présent article doit être signée par le président lui-même et appuyée par deux membres du groupe des employeurs, ou par deux membres du groupe qui protège les intérêts des employés.»

Peut-on maintenant, M. le président, donner lecture d'un mémoire complémentaire au sujet du bill C-181?

M. KNOWLES: M. le président, puisqu'il s'agit d'une correction à apporter à un mémoire déjà consigné au dossier, je me demande si l'on ne pourrait pas ajouter,—comment le dit-on en latin,—un *addendum* ou un *corrigendum* au début des témoignages de ce jour?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, je crois la proposition heureuse.

M. KNOWLES: Se limiter à laisser la correction dans le texte, c'est simplement l'engloutir.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui. La correction devrait apparaître sous forme d'*addendum* au début du mémoire présenté antérieurement. Le Comité y consent-il?

M. BARNES: Au mémoire déjà présenté au sujet du bill C-181, nous voulons ajouter, M. le président, un complément à trois articles qui n'ont pas été touchés antérieurement.

La modification se rapporte à l'article 21. On se plaît à admettre et à reconnaître un peu partout toute l'importance de la procédure d'appel pour l'application et la sauvegarde du système d'avancement au mérite. A cet égard, l'Institut professionnel est d'avis que les dispositions de l'article 21 du Bill C-181 devraient faire l'objet d'une revision. Cet article, tel qu'il est présentement rédigé, ne semble pas satisfaire aux exigences de la justice la plus élémentaire en ce qu'il permet à la Commission de la fonction publique d'être juge dans sa propre cause.

Nous croyons par conséquent qu'il serait préférable qu'un tribunal d'appel idoine ou qu'un juge idoine soit nommé ou institué pour la fonction publique. Nous croyons que les personnes désignées à ces postes devraient bénéficier du statut et de la protection dont jouissent les fonctionnaires de l'ordre judiciaire et que les appels devraient faire l'objet d'audiences à peu près semblables à celles que prévoit la procédure applicable dans une cour canadienne de justice.

Quant au projet de modifications aux articles 28 et 31, l'article 28 de ce projet de loi traite d'avancement et stipule que les employés qui auront été mutés ou promus devront se soumettre à une période stagiaire durant laquelle ils pourront être avisés par le chef adjoint que leur candidature a été refusée et qu'à l'expiration du délai de l'avis, ils cesseront d'être employés.

Cette façon de procéder ne peut que défavoriser l'initiative et compromettre la retraite et les autres droits accumulés par l'employé dont les services auront été satisfaisants à son poste ou à son emploi précédents. Compte tenu de ces considérations, nous croyons qu'il faudrait intégrer à l'article 28 des dispositions de recours en appel. Ces dispositions pourraient être de même nature que celles prévues au paragraphe 3 de l'article 31 qui traite de congédiement pour cause d'incompétence ou d'incapacité.

Les recommandations de l'Institut professionnel, à cet égard, ne visent que des nominations d'avancement ou de mutation au sein de la fonction publique et non pas les nouvelles nominations à la suite de concours accessibles au public.

Nous recommandons en outre que les mots «par écrit» soient insérés après le mot «avis» dans la deuxième ligne du paragraphe (3) de l'article (28). Advenant qu'on accepte les recommandations antérieures de l'Institut professionnel au sujet de l'établissement d'une procédure d'appel indépendante, il faudrait apporter des modifications secondaires au paragraphe (3) et au paragraphe (4) de l'article 31.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Voici, messieurs, que nous sommes prêts pour l'interrogatoire qui, à mon avis, devrait au début porter sur le bill C-170. A-t-on des questions à poser?

M. BELL (*Carleton*): Il est deux ou trois sujets que le bill ne touche pas. Je voudrais que M. Barnes nous en dise quelque chose. A son avis, quel serait le rôle futur du Bureau de recherche sur les traitements? Devrait-il poursuivre son travail? Si oui, ne devrait-on pas voir à l'établir légalement?

M. BARNES: L'Institut professionnel souhaite ardemment que le rôle du Bureau soit précisé et protégé. Nous croyons que, au cours de conventions collectives, il importe de compter sur une source de donnée neutre et reconnue. A tout prendre, le Bureau de recherche sur les traitements a, selon nous, joué un tel rôle dans le passé.

Nous croyons que le Bureau pourrait continuer de procurer des données, sous l'égide peut-être du Conseil des relations en personnel de la fonction publique. Un tel précédent a été institué au Royaume-Uni, à la connaissance de M. Bell évidemment, par la création d'un Bureau de recherches sur les traitements qui s'opère aux termes d'un régime de conventions collectives. Nous pourrions étudier l'application d'une même procédure au Canada.

M. BELL (*Carleton*): A votre avis, les données du Bureau de recherches devraient-elles être rendues publiques ou devraient-elles être simplement placées à la disposition des parties qui font l'objet de négociations à titre confidentiel?

M. BARNES: Nous croyons, en vérité, M. le président, qu'on devrait communiquer plus de données à la population, même si nous savons que des limites s'imposent. Il serait difficile peut-être de déterminer le juste degré de répartition des données qui permettrait à un observateur adroit de retracer les compagnies qui les ont contribuées. Alors ces sociétés ne voudraient plus rendre publics les salaires versés, aussi longtemps qu'on pourrait en retracer la source. Mais il est d'autres données intermédiaires, tels les moyennes, les médianes, les quartiles et d'autres statistiques de nature générale que l'on pourrait diffuser plus librement.

M. BELL (*Carleton*): Puis-je, monsieur Barnes, attirer votre attention sur la page 3 de votre mémoire où vous proposez l'institution d'un corps consultatif indépendant qui pourrait recommander des mesures quant aux traitements et aux conditions de travail du personnel exclu? Pourriez-vous nous expliquer ce que vous entendez par là? Quelle serait la nature de cet organisme indépendant? Serait-il créé en vertu d'une loi?

M. BARNES: C'est un sujet qui nous préoccupe depuis longtemps.

Aux termes du bill actuel, on pourra recourir à plusieurs exclusions. Nous espérons que le Comité, une fois l'étude de notre mémoire terminée, conviendra

de limiter la portée des exclusions. Évidemment, on ne pourra les abolir. Les modes actuels de consultation seront périmés et les fonctionnaires de la haute direction, au nombre des exclus, se trouveront dans une situation fort difficile. Actuellement, à notre avis, ils ne devront compter que sur les décisions gouvernementales. Le précédent dont nous nous sommes inspirés provient d'une expérience britannique en vertu de laquelle un comité consultatif permanent a été créé pour étudier les traitements et les conditions de travail des fonctionnaires de la haute direction. Sans être tout à fait une commission royale, il s'agit d'un comité permanent constitué de personnes en vue dans les domaines académiques et industriels du Royaume Uni qui se rendent au désir, soit du gouvernement, soit de l'Institut des fonctionnaires professionnels, la contre-partie britannique de notre association, pour formuler des recommandations au sujet du traitement des fonctionnaires de la haute direction. Nous croyons à la nécessité d'un tel organisme au Canada, non seulement pour protéger les intérêts des personnes concernées mais aussi pour protéger les intérêts des autres professionnels; la relativité dans la fonction publique quant aux traitements est une norme que détermine le projet de loi. Trop souvent dans le passé dans le dessein d'obtenir des relèvements de traitement qui s'imposaient au stade professionnel, on a dû faire face à des plafonds que constituaient les traitements de ceux qui avaient été nommés par arrêtés en conseil ou ceux d'autres hauts fonctionnaires à traitements fixes. Cela étant, leur influence s'est fait sentir sur les décisions à intervenir, lesquelles autrement auraient été plus favorables. Nous jugeons importante la constitution d'un tel organisme, dans l'intérêt de ceux qui sont exclus et des autres professionnels qui sont au palier immédiatement inférieur.

• (10.30 a.m.)

M. BELL (*Carleton*): Comment se déterminent au Royaume Uni les attributions du conseil consultatif? Par arrêté en conseil?

M. BARNES: Je ne sais trop. Je crois que c'est par décret du conseil parce que la structure des négociations collectives britanniques repose surtout sur un amas de précédents et de mémoires, mais non pas sur une loi. A mon avis, je crois qu'il en est ainsi.

M. BELL (*Carleton*): M. le président. j'aimerais éventuellement prendre connaissance de telles attributions. Je me demande si le secrétaire du Comité ne pourrait pas les obtenir de la Commission du service civil ou du haut-commissariat britannique?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le Comité consent-il à donner suite à la requête de M. Bell? Convenu.

M. BELL (*Carleton*): Pour aller plus profondément dans le sujet, M. Barnes, pourriez-vous nous dire si, selon vous, à l'avènement des négociations collectives le Conseil national mixte sera encore utile?

M. BARNES: Un tel organisme, M. Bell, m'inspire grande confiance puisque j'ai eu l'occasion d'y siéger à titre de membre durant un certain nombre d'années. Je crois que le Conseil peut jouer un rôle important dans les négociations collectives.

Je crois à la nécessité d'un tel organisme que l'on désignerait comme corps patronal-ouvrier dans la terminologie industrielle, pour s'occuper de problèmes qui ne s'inscriraient pas dans les cadres rigides des négociations collectives; il s'attaquerait à la gestion des projets ou aux décisions intervenues à la suite d'une

convention collective. Je crois que le régime d'assurance chirurgicale-médicale qu'a proposé le Conseil national mixte, qui voit encore à le surveiller, est un exemple frappant du rôle de direction qu'il lui est encore loisible de poursuivre.

M. BELL (*Carleton*): Devrait-on adopter une loi à cet effet ou convient-il de garder le *statu quo*?

M. BARNES: Je n'ai aucune préférence à cet égard, M. Bell. Le Conseil existe actuellement en vertu d'un décret du conseil. Ses status devront évidemment être modifiés, ce que recherche d'ailleurs depuis quelques années le Conseil lui-même, ayant proposé des modifications à cette fin. M. Mazerall pourrait peut-être nous dire ce qu'il en pense?

M. J. F. Mazerall, président de l'Institut professionnel du Service public du Canada: Je vous assure, M. le président, qu'il y a lieu de motiver l'existence du Conseil national mixte. Je n'aimerais pas le voir disparaître et je crois qu'il n'y a pas lieu d'adopter une loi à son intention. Son existence par décret du conseil suffit.

M. BELL (*Carleton*): Merci. J'aurai d'autres questions à poser plus tard au sujet de l'autre bill.

M. HYMMEN: Je ne sais trop, M. le président, si la question que je veux poser ne l'a pas été au cours de la comparution antérieure de M. Barnes. Combien d'employés l'Institut professionnel représente-t-il et sont-ils tous des professionnels et des scientifiques?

M. BARNES: Les affiliations de l'Institut professionnel atteignent presque les 10,000 et se limitent essentiellement à ceux qui occupent des fonctions dans un domaine professionnel de la fonction publique. Il est assez difficile de déterminer le nombre prévisible des affiliations, avant que ne soient terminées les nouvelles classifications. Mais je crois que ce chiffre friserait les 16,000. *Grosso modo*, les deux tiers de ceux qu'on reconnaît comme professionnels sont membres de l'Institut.

M. HYMMEN: A la première page de votre mémoire, vous faites une déclaration que j'ai essayé de faire ressortir hier au cours d'un interrogatoire que subissait un autre groupe. Vous prétendez que l'analogie entre l'industrie et la fonction publique est trop étroite. Je crois que c'est là une déclaration assez déterminée.

En second lieu, en réponse aux questions de M. Bell, vous semblez favoriser le système britannique, ajoutant qu'il s'est établi sur une période de quarante ou cinquante ans, sans fondement juridique. A la page 4, vous faites encore état des particularités de la fonction publique et de sa structure à l'égard des fonctionnaires professionnels. Puisque aux termes du paragraphe *r*) de l'article 2, les fonctionnaires professionnels forment un groupe exclusif dans les catégories d'occupations, ne croyez-vous pas que ces dispositions suffisent à distinguer les professionnels de ceux qui ne le sont pas?

M. BARNES: Il en est ainsi, M. le président, à certains égards. Mais tout récemment des personnes classées parmi les professionnels ont été déclassées unilatéralement et sont maintenant dans des catégories administratives. Je veux parler surtout des agents du service extérieur, des traducteurs, des économistes et de ceux qui occupent des fonctions analogues dans le domaine du commerce.

Le système actuel n'est pas rigide et immunisé contre tout. C'est pourquoi nous mettons en doute son bien-fondé.

M. HYMMEN: Dans le parallèle que vous tracez et à l'attention que vous portez au secteur privé, on s'aperçoit que les professionnels et les scientifiques ne forment pas une masse et peuvent être «exclus» plus ou moins en invoquant leur rôle administratif. Je me rends compte que nous étudions à l'heure actuelle une chose tout à fait nouvelle, mais je crois que la définition accorde quand même la protection voulue.

Dans votre mémoire, vous indiquez que l'Institut ne s'occupe pas uniquement des conventions collectives. Avez-vous, ou ne pourriez-vous pas avoir, des membres associés ou affiliés? Une telle chose serait-elle possible?

M. BARNES: C'est exactement ce que nous avons. Nous comptons des affiliations de personnes qui ne font pas l'objet de conventions collectives. Ces membres ne jouissent pas du droit de vote. Mais nous sommes d'avis que la loi devrait être précise là-dessus, qu'elle devrait autoriser de telles affiliations. Car dans sa rédaction actuelle, toute affiliation peut paraître suspecte. C'est pourquoi notre mémoire réclame des précisions juridiques pour que les membres n'ayant pas le droit de vote ou ne pouvant participer à l'élaboration d'une politique soient quand même admis.

M. HYMMEN: Je comprends votre point de vue. Mais on nous a dit déjà qu'un syndiqué ne pouvait faire partie de votre conseil d'administration. De même, le personnel administratif ou de gestion qui pourrait être mêlé à des négociations collectives ne pourrait être membre du groupement qu'à titre consultatif, si on allait vous accréditer à des fins de négociations. C'est ce que j'essaie de faire ressortir.

• (10.40 a.m.)

M. BARNES: Je crois que nos règlements y pourvoient en instituant une catégorie de membres affiliés. Nous voulons que les exclusions soient restreintes le plus possible. De fait, au cours de conversations avec mes homologues britanniques en juillet dernier, je me suis renseigné au sujet des exclusions et ils m'ont demandé ce que le mot voulait dire. Elles n'existent pas et leur régime de conventions collectives, comme l'a souligné M. Bell, remonte à 40 ou 50 ans, sans exclure personne. Les Britanniques épousent la doctrine que l'Institut professionnel a toujours mise en œuvre, celle qui proclame l'abstention volontaire dans les cas de conflit prévisible, sans que la loi n'ordonne d'exclusion obligatoire.

M. HYMMEN: M. le président, pourriez-vous me dire si, en passant d'un sujet à un autre, j'enfreins le règlement?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non. Je crois qu'à l'heure actuelle, les membres conviennent de poser des questions d'ordre général, comme vous le faites maintenant, M. Hymmen.

M. HYMMEN: J'ai une ou deux autres questions à poser. Si l'on compare les attributions du tribunal canadien à celles du système Wheatley, ne croyez-vous pas que celles du projet de loi sont aussi libres sinon plus que celles du système

Wheatley? Le tribunal britannique, si je ne m'abuse, impose des limites à la classification des traitements. N'est-ce pas vrai?

M. BARNES: Il en est bien ainsi, M. le président, mais nous ne croyons pas que les Britanniques ont atteint l'ultime évolution dans leurs projets, à ces fins. Nous croyons que dans l'optique actuelle, notre régime est fort rigide. Le régime britannique est plus souple et s'il faut recourir à plus de fermeté, alors il faudra modifier le libellé du projet de loi.

M. HYMMEN: Une dernière question. Vous semblez, je le répète, favoriser le régime de la Grande Bretagne qui jouit d'une indéniable valeur. L'avantage d'un tel régime, c'est de permettre la solution des problèmes en ayant recours à l'arbitrage. Votre mémoire mentionne à l'alinéa 3 du paragraphe 70 que les dispositions limitatives sont trop absolues. Il s'agit naturellement ici d'un sujet qui relève de la Commission du service civil. Voulez-vous que ces choses fassent l'objet de l'arbitrage ou voulez-vous les en exclure?

M. BARNES: Nous croyons que les exclusions que laisse entrevoir le projet de loi peuvent restreindre sérieusement la réalité des conventions collectives. Par exemple, nous croyons que l'effet d'une décision obtenue par le recours à la convention collective au sujet des traitements peut être détruite par un changement unilatéral de clasification, *modus operandi* qu'exclut actuellement de l'arbitrage. Devant tant de choses entremêlées, nous croyons douter de l'effet des conventions collectives si certains facteurs ne font pas l'objet de l'arbitrage.

M. CHATTERTON: L'Institut professionnel est-il de quelque façon affilié à la fédération ou l'association, ou la nouvelle Alliance?

M. BARNES: Non, en aucune manière.

M. CHATTERTON: Vous attendez-vous que votre Institut serve d'unité de négociations pour les catégories de professionnels et de scientiques?

M. BARNES: L'Institut souhaite à cet égard rechercher l'accréditation au nom de tous les groupements professionnels.

M. CHATTERTON: Pouvez-vous dire le nombre de vos membres qui sont aussi membres de la fédération ou de l'association?

M. BARNES: Nous n'avons aucune statistiques à cet égard.

M. CHATTERTON: D'après moi, et selon les connaissances générales que je peux avoir, un assez bon nombre de vos membres sont également affiliés à la fédération ou à l'association.

M. BARNES: Il se peut que certains le soient, assurément. Je crois que leur nombre n'est pas grand. D'ailleurs, il y a toujours chevauchement dans les affiliations de tous les fonctionnaires.

M. CHATTERTON: Prévoyez-vous qu'une lutte intervienne entre votre Institut et l'Alliance lorsqu'il s'agira de vous faire accréditer comme agent de négociation?

M. BARNES: J'espère que non. Nous entretenons de bonnes relations avec l'Alliance et j'espère que jamais une lutte n'interviendra entre les associations de fonctionnaires.

M. CHATTERTON: Puis-je demander quel est le nombre de personnes employées par votre institut?

M. BARNES: Nous avons un personnel permanent de 13 employés au siège national en ce moment et nous avons évidemment en outre l'aide des membres. Nous avons un ensemble de comités permanents formés de membres.

M. CHATTERTON: Combien d'employés avez-vous dit?

M. BARNES: Treize.

M. CHATTERTON: Pense-vous qu'il vous faudrait augmenter votre personnel pour jouer efficacement le rôle d'agent négociateur?

M. BARNES: Pas beaucoup, car nous avons la ressource de nous faire aider par les membres. En matière d'économie, nous avons un groupe d'économistes qui comprend la grande majorité des économistes fonctionnaires. En ce qui concerne les questions de santé et de bien-être nous avons notre groupe de médecins et notre groupe d'infirmières et, depuis longtemps, il est de tradition à l'institut que les membres mettent leurs capacités professionnelles au service de leur association professionnelle, et nous pouvons évidemment appeler à ce titre un expert de n'importe quel domaine sur lequel porte la discussion. C'est depuis longtemps la tradition à l'institut professionnel.

M. ÉMARD: Voudriez-vous nommer quelques professions représentées par votre institut, à part celles qui sont bien connues? Je sais que vous représentez les avocats et les médecins, mais, à part cela, quelles autres professions représentez-vous?

M. BARNES: Tous les groupes de négociation inscrits dans la liste du Rapport Heeney. On pourrait commencer par les architectes et finir avec les vétérinaires en passant par les archivistes, les historiens, les chercheurs scientifiques, les économistes, les statisticiens, les fonctionnaires des affaires extérieures et les traducteurs. En gros, nous représentons environ quarante professions. Vous admettrez qu'il est difficile, lorsqu'il s'agit de certaines professions qui ont récemment pris de l'importance, de dire exactement quelle est la spécialité professionnelle d'une personne. Par exemple, cette personne peut être titulaire d'un grade en sciences économiques tout en faisant des travaux d'analyse de direction, et il arrive un moment où il est assez difficile de dire si la personne est un analyste de direction ou un économiste. Il est toujours assez difficile pour une association dynamique de dire exactement combien de professions elle reconnaît.

M. CHATTERTON: Une autre question monsieur le président; faut-il avoir un degré universitaire ou l'équivalent pour pouvoir être membre de votre institut professionel?

M. BARNES: L'exigence de base pour pouvoir être membre actif de l'institut est un grade universitaire ou un diplôme équivalent, par exemple un diplôme d'expert comptable, et aussi l'exercice de la profession dans la fonction publique. Le fait d'être titulaire du diplôme ou du grade n'est pas suffisant en lui-même.

M. ÉMARD: Serait-il possible d'avoir un exemplaire des règlements de votre institut?

M. BARNES: Oui, certainement.

M. ORANGE: Juste une question, monsieur le président: je voudrais demander à M. Barnes s'il y a des membres de l'Institut professionnel qui font partie d'autres groupes professionnels, par exemple des groupes administratifs ou techniques?

M. MAZERALL: Nous avons, monsieur le président, des membres dans les catégories de l'administration et des affaires étrangères ainsi que dans la catégorie technique telle qu'elle est établie actuellement d'après le Rapport Heeney et d'après la présente législation.

M. ORANGE: Est-ce que l'institut pourrait, d'après vous, être l'agent négociateur pour vos membres qui appartiennent à ces groupes?

M. MAZERALL: Oui, si le groupe de négociation forme un tout que nous pouvons définir, il n'y a absolument aucune raison qui empêche l'institut professionnel de le représenter.

M. KNOWLES: J'ai juste une question à poser, monsieur le président. Vous avez indiqué, monsieur Barnes, que vous estimiez que le Conseil mixte continuait d'avoir un rôle à remplir. Du fait que le champ d'action va être élargi à bien des points de vue, étant donné qu'un plus grand nombre de gens sont incorporés dans la classification du service civil et que tout le monde est représenté dans les négociations collectives, pensez-vous qu'on devrait augmenter le nombre des membres du Conseil mixte pour inclure des représentants des employés rémunérés aux taux régnants dans les divers groupes qui sont maintenant représentés au Conseil mixte?

● (10.50 a.m.)

M. BARNES: Je pense que la question posée par M. Knowles est essentielle, que le Conseil national mixte devra éventuellement avoir un nombre de membres correspondant à celui des agents négociateurs certifiés. Je pense qu'en fin de compte on devrait adopter comme règle qu'un agent négociateur certifié pour un ou plusieurs groupes de négociation devient automatiquement membre du Conseil national mixte.

M. KNOWLES: Si ce conseil continue d'être un organisme spécial non prévu par la loi, cela devra être fait par les membres actuels du Conseil mixte.

M. BARNES: Il en a été tenu compte, monsieur Knowles, dans les recommandations de modifications aux statuts constitutifs du Conseil national mixte. Je pense qu'on pourrait régler la question de cette manière, mais il est certain que je suis d'accord sur le fait qu'en fin de compte nous devons chercher à avoir un conseil formé des agents négociateurs.

M. KNOWLES: Très bien.

M. LEWIS: Monsieur le président, j'aimerais discuter avec M. Barnes de quelques questions qui, je pense, sont traitées dans le mémoire mais dont il serait peut-être utile de parler pendant un moment.

Comme l'Institut, je suis préoccupé par l'exclusion de la classification, de l'avancement, de la rétrogradation, du transfert et de la discipline du domaine de la négociation. Pourriez-vous m'aider en me donnant les raisons qui vous viennent à l'esprit pour justifier cette exclusion?

M. BARNES: Je pense qu'il est difficile de trouver une justification quelconque à cette exclusion, monsieur le président. J'estime que l'argumentation appuie plutôt leur non-exclusion.

M. LEWIS: Vous conviendrez, je suppose, que la nomination initiale ne peut se faire par négociation.

M. BARNES: J'en conviens, c'est le système du mérite qui est appliqué. La nomination initiale doit absolument se faire d'après le système du mérite et je doute qu'on puisse avoir une hésitation quelconque sur ce point. Il faut que

l'avancement lui aussi se fasse d'après le sustème du mérite, mais que les intéressés soient protégés par un système d'appel. C'est l'une des recommandations du mémoire que j'ai présenté dernièrement; que ce système d'appel ne devrait pas être subordonné à l'organisme qui effectue les nominations.

M. LEWIS: J'allais m'enquérir à ce sujet dans ma prochaine question. J'ai remarqué, dans votre mémoire supplémentaire, que vous proposez un système d'appel spécial. Pourquoi ne pourriez-vous pas comprendre dans une convention collective la procédure habituelle des griefs et la méthode ordinaire de règlement des différends pour les questions d'avancement ou pour les questions de retrogradation ou de transfert?

M. BARNES: Je proposerais, monsieur le président, que notre réponse à cette question montre où la fonction publique diffère quelque peu du secteur privé. Nous sommes fermement persuadés qu'il y a des raisons justifiant le maintien de l'actuel principe fondamental du système de nomination et d'avancement, que nous considérons tous comme le système du mérite, fonctionnant par l'intermédiaire d'un organisme central qui applique des normes de contrôle, mais protégé par une procédure d'appel indépendante. Nous estimons que cela est particulièrement important étant donné qu'on doit accorder à la Commission de la Fonction publique le pouvoir de déléguer sa responsabilité. Cette délégation est une chose qui nécessite un contrôle très sérieux si l'on veut un principe uniformément appliqué partout et non une multitude de variantes dans l'application d'un principe commun par divers services.

M. LEWIS: Ce à quoi je pense, monsieur Barnes, et que j'essaie de comprendre, c'est ceci. Lorsque vous avez une Commission de la Fonction publique, organisme chargé de l'application du système du mérite que chacun de nous accepte, l'appel est interjeté par l'employé lui-même. La différence entre ce procédé et l'appel interjeté par l'intermédiaire de l'agent négociateur est que l'employé, au lieu d'être laissé à ses seules ressources pour interjeter appel, dispose des services d'une association qui prend fait et cause pour lui.

Au cours de mon assez longue expérience des questions ouvrières, j'ai toujours pensé que le rôle du syndicat en ce qui concerne cet appel est en réalité plus important même que lorsqu'il s'agit d'obtenir une augmentation de dix cents de l'heure. Le fait que le membre de l'unité de négociation, quand il s'estime lésé à quelque point de vue, puisse demander à son association de s'occuper de sa réclamation est très important. Il est membre d'une association qui a les fonds, les employés et l'expérience nécessaire pour se charger de le défendre. C'est de loin l'aspect le plus important de toute organisation syndicale, qu'il s'agisse d'un syndicat du service public ou d'ailleurs.

Voici ce qui m'arrête. Je ne peux accepter complètement votre proposition à cause de cette difficulté et je parle en mon nom personnel. Comme tous les membres du Parlement, et je suis peut-être celui d'entre nous qui est parlementaire depuis le moins longtemps, je reçois souvent des plaintes et la chose qui me frappe toujours est que les plaignants présentent eux-mêmes et seuls leurs doléances. Personne ne peut bien faire cela tout seul dans une énorme organisation. Je ne vois pas pourquoi vous ne pouvez faire établir les critères qui régissent le système du mérite par la Commission de la Fonction public en laissant à l'organisme qui représente l'employé le soin de veiller à ce que ces critères soient convenablement et équitablement appliqués.

M. BARNES: M. Mazerall est un expert en matière de procédures d'appel.

M. MAZERALL: Monsieur le président, la raison pour laquelle nous n'avons pas proposé que ces deux procédures soient combinées est tout d'abord qu'elles sont prévues par deux projets de loi différents que nous avons accepté comme

raisonnables. Il y a une procédure des griefs prévue au bill C-170 et la procédure d'appel est prévue par le bill C-181. Le système d'appel actuel est régi par la Loi sur le service civil et le nouveau système sera régi par la Loi sur la fonction publique.

L'institut offre à tous ses membres un système de représentation devant une commission d'appel, si bien que l'appelant ne se présente pas seul devant la commission d'appel du service civil. Il est représenté, et à notre avis de façon compétente par l'association de fonctionnaires dont il fait partie.

M. LEWIS: Mais maintenant que vous avez un texte de loi, quel droit auriez-vous de représenter un membre soit devant la commission de la fonction publique en appel ou devant le tribunal d'appel spécial que vous représentez?

M. MAZERALL: D'après ce que je crois, la loi accorde ce droit.

M. LEWIS: Je ne me souviens pas qu'elle le fasse.

M. BELL(*Carleton*): Je pense que c'est une question sur laquelle nous allons avoir des éclaircissements lorsque nous y arriverons.

M. LEWIS: Puis-je dire une chose de plus à ce sujet? Vous convenez que la classification devrait faire l'objet de négociations.

M. MAZERALL: Oui, absolument.

M. LEWIS: Permettez-moi de vous dire que, dans bien des cas, il est très difficile de faire la séparation entre la classification et les possibilités d'avancement que votre classification crée.

M. BARNES: Oui. Je pense que cela serait certainement accepté, monsieur Lewis. C'est une des questions difficiles. Par exemple, c'est l'un des domaines où nous craignions un peu les résultats de la possibilité de délégation de pouvoirs aux services, en particulier dans certains des domaines professionnels qui comptent le moins de membres. Il pourrait y avoir un conflit presque inévitable entre l'intérêt du service d'une part et les occasions d'avancement du professionnel de l'autre. Je pourrais nommer des professions, comme celle des historiens, qui compte environ une ou deux douzaines de membres pour l'ensemble de la fonction publique, et la seule façon d'avoir de l'avancement dans une telle profession est de passer d'un service à l'autre dans la fonction publique et, pour cette raison, nous pensons qu'il est très important que cela puisse être négocié pour qu'un service ne profite pas de l'avantage qu'il a à accorder un avancement rapide à un de ses propres employés, pour remplir un poste vacant, en supprimant de ce fait les chances d'une personne peut-être mieux qualifiée qui fait partie d'un autre service.

M. LEWIS: Je vais faire un pas de plus dans cette discussion et je reviendrais à ma proposition.

• (11.00 a.m.)

Il y a des cas de rétrogradation évidemment. Pensez-vous que cela devrait être de la compétence de votre tribunal d'appel spécial ou est-ce que cela ne devrait pas plutôt relever de la procédure ordinaire des griefs de la convention collective? S'il s'estime lésé par une rétrogradation, quelle est, pour l'employé la meilleure voie à suivre, celle qui le protège le mieux?

M. BARNES: Je pense qu'il y aura beaucoup à dire de chaque côté. Cela dépend dans une certaine mesure, à mon avis, des règles de base et du système qui régissent la procédure d'appel. Nous ne voudrions pas voir incorporer une disposition dans une loi dont les règles de base, en ce qui concerne la procédure

d'appel, sont à tout point de vue les mêmes que les règles de base de la procédure d'appel actuelle du service civil. Si j'avais le choix entre les deux, je pense que je choisirais la procédure des griefs comme étant celle qui donne les meilleurs résultats, mais d'autre part je pense que le système d'appel actuel, s'il était un modifié et confié à un organisme indépendant, serait peut-être aussi efficace que la procédure des griefs.

M. LEWIS: Diriez-vous que cela est vrai du transfert d'un employé ou des mesures disciplinaires prises contre les employés en général? Toutes ces choses sont maintenant exclues de la convention collective. Il se peut que je sois limité par ma propre expérience, nous le sommes pour la plupart, mais il me semble que si l'un quelconque des ces aspects des conditions d'emploi devait être inclus dans la collection collective, tous les autres devraient l'être aussi logiquement. Je ne peux imaginer qu'une personne touchée par une mesure disciplinaire n'ait pas le droit d'utiliser la procédure des griefs de la convention collective, je ne l'imagine pas non plus pour une personne rétrogradée, la rétrogadation étant évidemment une mesure disciplinaire, ni pour une personne transferée à un poste auquel elle pense qu'elle ne devrait pas être transférée. Si vous écriviez dans la convention collective que l'avancement doit être régi par le système du mérite, tel qu'il est exposé par la Commission de la fonction publique, afin d'indiquer clairement que vous n'avez pas d'objection contre cela, et c'est facile de prévoir une disposition semblable, ne pensez-vous pas que tous les aspects du statut de l'employé en ce qui concerne la classification, l'avancement, la rétrogradation, le transfert ou les autres mesures disciplinaires devraient être régis par la convention collective et soumis à la procédure des griefs de la convention, l'association ayant légalement le droit d'assumer la défense d'un employé qui s'estime lésé?

M. BARNES: Sur le premier point, monsieur le président, je suis certainement d'accord avec monsieur Lewis sur le fait que cet ensemble de conditions générales d'emploi devrait être soumis à la procédure de négociation collective. Je pense que nos idées à ce sujet se correspondent exactement. Je ne suis pas certain que nous pensions qu'il y a une grande différence entre la procédure des griefs et la procédure d'appel en ce qui concerne la protection de ces conditions, pourvu que la procédure d'appel soit absolument impartiale et complètement distincte de tous les autres aspects des conditions d'emploi.

M. LEWIS: Si je ne prends pas trop de temps, puis-je passer à un autre sujet?

M. HYMMEN: Monsieur le président, j'ai une autre question à poser. A propos de ces choses qui sont exclues du bill, monsieur Barnes a mentionné au début, et je crois que monsieur Lewis l'a bien appuyé, que le système du mérite devrait être maintenu en ce qui concerne la nomination. Je crois qu'ensuite monsieur Barnes a fait des restrictions en ce qui concerne l'avancement. Ne peut-on soutenir que l'ensemble des questions de nomination, d'avancement, de transfert et de rétrogradation est relié au système du mérite, certains de ces aspects constituant le côté négatif de ce système. Une personne peut être transférée à son avantage parce qu'elle a certaines capacités dans un domaine différent. Je pense que tout cela se rattache au système du mérite qui d'après le bill est régi par le service civil. En ce qui concerne la question que j'ai posée auparavant, vous avez estimé que ces choses devraient relever des procédures d'arbitrage et vous restreindriez donc, en principe, les fonctions et le contrôle confiés au service civil.

M. BARNES: Comme j'ai essayé de l'expliquer à monsieur Lewis, la nomination et l'avancement sont essentiellement des choses qui à notre avis devraient

relever de la Commission de la Fonction publique. Mais la rétrogradation est en fait une mesure disciplinaire. Le transfert peut faire ou ne pas faire partie du système du mérite tel qu'il est défini. Le transfert peut, dans certains cas, être une mesure disciplinaire. Je pense qu'il faut faire la différence entre la nomination et l'avancement d'une part et certains des autres aspects de qu'on pourrait peut-être désigner sous le terme général de conditions de service, mais je pense que la rétrogradation et le transfert ne doivent pas être considérés comme étant de la même nature que la nomination et l'avancement.

M. LEWIS: Monsieur le président, voici l'un des aspects du bill C-170 qui préoccupe certains d'entre nous, permettez-moi de le résumer et de demander à M. Barnes s'il a une suggestion à faire à ce sujet.

Le bill prévoit que le gouvernement établira au début les unités de négociation et l'explication qui a été donnée l'autre jour par monsieur Heeney, qui n'est pas une explication déraisonnable, est que vous ne partez pas d'une table rase. Il y avait déjà des associations, vous avez déjà des rapports avec elles et il vous faut commencer quelque part aux termes du nouveau régime. Je paraphrase, je ne cite pas, si vous vous basiez sur les demandes de certification uniquement et si vous commenciez à partir de rien, vous ne sauriez pas exactement où la chose aboutirait parce que vous ne savez pas ce que le conseil pourrait faire, quelles pourraient être les demandes des diverses associations, ainsi de suite. Je répète que ce n'est pas une explication déraisonnable mais cela me préoccupe, et je suis certain que cela vous préoccupe également de voir le gouvernement déterminer à l'origine les unités de négociation.

Ici encore l'expérience m'a montré que, lorsqu'une unité de négociation est fixée, il est extrêmement difficile de la faire modifier, car les lignes deviennent très rigides. Craignez-vous que, si vous vous basiez sur les demandes de certification et si vous laissiez au conseil des relations avec le personnel le soin de prendre progressivement des décisions, cela risque de créer un chaos, ou est-ce que les relations entre les diverses associations de fonctionnaires dans le passé ont été telles que cette crainte n'est pas justifiée?

M. BARNES: Monsieur le président, je crois que j'aurais tendance à me prononcer en faveur de la méthode empirique de monsieur Heeney qui consiste à commencer par un système existant déjà à l'état embryonnaire à condition qu'on puisse l'améliorer. Nous ne faisons pas trop de restrictions. Comme vous le dites très bien, lorsqu'une chose est établie, elle a tendance à devenir rigide et c'est pourquoi nous ne voulons pas non plus trop d'autres dispositions rigides dans la loi, ce qui rendrait les modifications encore plus difficiles. Néanmoins, au début et pour mettre le système en marche dans l'ensemble de la fonction publique, dans la mesure où cela concerne les professionnels, et je dois souligner que l'institut ne s'occupe que des professionnels, nous accepterions, du moins au début la méthode de monsieur Heeney, mais nous ne voulons pas dans la loi plus de dispositions rigides qu'il n'est absolument nécessaire.

M. ÉMARD: Monsieur Barnes, pensez-vous qu'il devrait y avoir une disposition autorisant les représentants de l'association à faire eux-mêmes les réclamations pour le compte des employés? Je pense aux griefs que pourrait avoir un groupe d'employés ou, dans certains cas, aux employés qui auraient peur de faire eux-mêmes des réclamations. Je sais que nous avions une telle disposition dans notre syndicat et nous avons eu de nombreuses occasions de nous en servir.

M. MAZERALL: Monsieur le président, cette proposition a été portée à notre attention par les conseillers qui nous ont aidés à examiner la loi. Il est certain que cette proposiion nous a été présentée. Si nous n'en avons pas parlé dans notre

mémoire à ce moment là, c'est parce que nous pensions que les rapports que nous entretenons maintenant avec le gouvernement et avec la Commission du Service civil nous permettraient de le faire de toute façon. Évidemment, l'institut professionnel se proposerait de présenter des griefs comme ceux auxquels vous pensez. Dans le passé, l'institut a présenté de nombreux griefs au gouvernement et je ne vois, aux termes des négociations collectives, aucune disposition insérée dans la loi pour nous empêcher de le faire dans l'avenir.

● (11.10 a.m.)

M. ÉMARD: Le nombre des adhérents que vous avez actuellement vous permettrait-il de soumettre ces griefs à la conciliation? Maintenant je ne pense pas aux conditions générales, je pense à des griefs particuliers. Par exemple, comme je l'ai dit auparavant, prenons le cas d'un employé qui a travaillé pour un patron très dominateur et qui effraie tout le monde, j'en connais quelques uns même dans la fonction publique fédérale. Pensez-vous que le nombre des membres actuellement inscrits à votre institut vous permettrait de soumettre ces griefs personnels à la conciliation?

M. BARNES: Je pense que, dans le cas des professionnels, il faudrait toujours recevoir la demande de l'intéressé pour y donner suite. Je ne pense pas qu'on puisse envisager une situation dans laquelle nous ferions une représentation au nom d'un groupe de professionnels qui n'aurait pas au moins exprimé le désir de nous voir le faire. S'ils avaient exprimé le désir de voir l'Institut engager cette action, je ne vois alors pas ce qui, dans la loi sous sa forme actuelle, nous empêcherait d'accéder à leur désir. C'est ce que nous avons toujours fait dans le passé et, en fait, c'est ce que je m'attendais, à pouvoir faire dans l'avenir. J'espère qu'il en est ainsi parce que, si la loi s'y oppose, je serais certainement d'avis qu'une modification y soit apportée. Comme vous le dites, c'est un problème très réel. Heureusement, ce problème ne se présente pas très souvent pour les professionnels membres de l'institut, mais il existe et, losrqu'il se présente, il peut être très difficile à résoudre.

M. ÉMARD: A titre d'information générale, pourriez-vous nous dire quelle est la plus importante modification proposée par votre mémoire? Peut-être devrais-je poser ma question sous la forme suivante:

Quelles sont vos plus fortes objections?

M. BARNES: Ce sont peut-être les exclusions, c'est un peu comme si l'on comparait des pommes et des oranges mais, si je devais choisir, je crois que je choisirais les exclusions.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. HYMMEN: Je voudrais poser une question qui se rattache à une autre question précédemment posée par M. Émard. Vous dites à la page 20 de votre mémoire, paragraphe 97, alinéa 2: «Si un grief d'un employé obtient gain de cause, l'institut estime que l'employeur devrait assumer la responsabilité du paiement des frais.» Mais si c'est l'employeur qui obtient gain de cause, qui dans ce cas devrait payer les frais?

M. BARNES: A la lecture, cela semble indiquer que les frais sont partagés par moitié dans la situation actuelle. Si un employé obtient gain de cause, nous pensons que l'employeur devrait payer les frais; s'il n'obtient pas gain de cause, nous avons pensé que dans ce cas le partage des frais par moitié pourrait raisonnablement être admis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. KEAYS: Monsieur Barnes, en réponse à une question de M. Émard, vous avez précisé qu'un de vos importants griefs était l'exclusion. Visez-vous là à

exclure certains employés des unités de négociation? Vous dites aussi être d'avis, je crois, que seuls doivent être exclus du bill les fonctionnaires ayant à s'occuper pour le gouvernement de questions touchant le personnel et les finances. Dans d'autres mémoires qui nous ont été présentés, on prétend que le nombre n'est pas assez grand; qu'il faudrait permettre à plus de fonctionnaires d'appartenir à l'unité de négociation et que le bill comporte trop d'exceptions. Pouvez-vous éclairer le Comité et définir avec plus de précision ceux qui s'occupent de questions relatives au personnel et aux finances et qui doivent être exclus de l'unité de négociation?

M. BARNES: A notre avis, les exclusions telles qu'elles sont actuellement énumérées pourraient se prêter à une interprétation très large. Il y a une disposition en particulier, que je n'ai pas sous les yeux en ce moment et qui parle de ceux qui pourraient accéder à la direction ou être promus. Pour ceux qui considèrent tout garçon de bureau comme étant un sous-ministre en puissance, une disposition semblable pourrait exclure à peu près tout le monde. C'est une généralisation effrayante. En nous fondant sur l'expérience acquise en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Royaume-Uni dans le domaine de la fonction publique, nous croyons que, s'il faut des exceptions, elles devraient être limitées peut-être au palier du Conseil du Trésor et à une très petite minorité dans la direction des ministères, c'est-à-dire à ceux qui élaborent ou participent à l'élaboration des principes directeurs.

Le simple fait qu'un homme soit directeur d'un service technique ne devrait pas l'exclure automatiquement, car il n'exerce aucune influence sensible sur la rémunération des chimistes ou des ingénieurs, pas plus que sur les conditions de service des chimistes ou des ingénieurs de son service. Ces questions sont décidées par un groupe très restreint et, s'il faut des exceptions, nous croyons que les membres de ce groupe doivent être exceptés. Mais il ne faudrait certainement pas exclure la grande majorité des professionnels qui exercent des fonctions de surveillance et de direction.

M. KEAYS: Selon vous, qui devrait désigner et définir les postes dont les titulaires devraient être exclus?

M. BARNES: Là encore, je crois qu'il faudrait consulter le *P.S.S.R.B.* La décision ne devrait pas être unilatérale. Si l'employeur désire désigner messieurs A, B et C comme devant être exclus parce qu'ils occupent les postes x, y et z, et si cela n'est pas acceptable pour le négociateur en ce qui concerne le domaine dont il s'agit, la question devrait pouvoir être déférée à un organisme impartial comme la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. LEWIS: Dans la plupart des cas, c'est ce que prévoit le bill.

M. BARNES: Oui.

M. LEWIS: J'ai une question supplémentaire à poser. Votre opposition aux exclusions provient surtout, j'imagine, du sous-alinéa (vii), où il y a une généralisation que je trouve provocante. Il est question de tout fonctionnaire «qui n'est pas autrement décrit aux sous-alinéas 3, 4, 5, ou 6, mais dont l'appartenance à une unité de négociation tendrait à créer un conflit d'intérêts en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur». Les sous-alinéas précédents couvrent à peu près tous les autres aspects. On pourrait ainsi exclure une fille qui a l'occation de voir le dossier personnel de quelqu'un ou d'autres documents.

M. BARNES: Monsieur le président, nous reconnaissons le problème que M. Lewis vient de signaler. En appliquant rigoureusement toute cette collection de

clauses d'exclusion, je pense qu'on pourrait exclure à peu près tous les fonctionnaires, ou du moins, bien sûr, à peu près tous ceux d'entre eux qui appartiennent aux professions.

M. WALKER: Monsieur le président, permettez-moi une question supplémentaire. Naturellement, vous ne pensez-pas que tel soit le but de ces dispositions?

M. BARNES: Non, ce ne l'est pas. Cependant, si la loi doit être régie, elle ne doit pas conférer un pouvoir semblable. C'est ce que nous avons prétendu au début devant le comité de la Chambre des communes qui étudiait la loi de 1962 sur le service civil. Nous n'envisagions pas alors un document d'une pareille complexité. Nous espérions que la loi mûrirait avec le temps. Mais devant ce qui s'est passé depuis, nous nous rendons compte qu'il faut une base statutaire plus large que celle qui aurait été acceptable en 1961. Cependant, nous n'aimons pas qu'on fasse entrer dans la loi un ensemble d'exclusions susceptibles comme celles-ci, de tout englober.

• (11.20 a.m.)

M. WALKER: Une seule autre question. En vous opposant à la possibilité d'exclusions massives, ne vous opposez-vous pas au fond à ceux qui désigneront les exclus?

M. BARNES: Si les exclusions sont prescrites par la loi, il sera peut-être bien difficile pour un arbitre impartial, pour le *P.S.S.R.B.*, pour un tribunal d'appel ou pour une cour de justice de faire autrement qu'accepter à peu près toute exclusion que l'employeur aura jugé bon d'introduire dans l'une ou l'autre de ces catégories.

M. WALKER: Admettez-vous qu'une personne qui n'est pas exclue aujourd'hui pourra l'être la semaine prochaine si elle devient membre d'une équipe de négociateurs?

M. BARNES: Oui, sans hésiter.

M. WALKER: Il faut une certaine flexibilité. Il sera peut-être nécessaire de prendre des décisions assez rapidement sur ces questions.

M. LEWIS: Les exclusions ne s'appliquent pas à des catégories particulières, ni à des fonctionnaires particuliers. Il y a une phrase générale qui exclura automatiquement la personne qui, du fait d'une promotion, se trouvera désignée par cette phrase générale.

M. BARNES: Peut-être à cause d'une mutation, au sein de la même classe. Nous croyons possible qu'un homme occupant un poste tel qu'il ne peut pas être exclus puisse être muté latéralement à un autre poste qui le rendra susceptible d'être exclu. Je crois que nous acceptons cela, mais nous sommes d'avis que la gamme de ces possibilités devrait être infiniment moins étendue que la gamme des exclusions prescrites ici, car le *P.S.S.R.B.* offre bien peu de protection contre un dispositif rigoureux que l'employeur aura mis en place pour être en mesure d'exclure à peu près n'importe qui pour n'importe quelle raison imaginable. Je pense que le *P.S.S.R.B.* lui-même n'y pourra rien si, en présence d'un cas particulier, il lui faut appliquer ces restrictions.

M. WALKER: Vous ne voulez sûrement pas qu'un homme, s'il a été muté dans la catégorie de ceux que j'appelle les dirigeants soit au courant des secrets de votre unité?

M. BARNES: Alors, parlons des dirigeants. Du simple fait qu'il supervise un groupe de professionnels, un homme appartient en un sens à la direction, mais, dans la hiérarchie du service civil, il n'exerce aucune autorité réelle sur la

rémunération ou le classement de ces gens. Peut-être dirige-t-il un service comprenant plusieurs centaines de professionnels, mais il est absolument dénué du pouvoir d'établir le traitement des chimistes du grade 3, même s'il en a deux douzaines sous ses ordres. Bien qu'il occupe en un sens un poste de dirigeant, nous ne croyons pas qu'un dirigeant semblable doive être exclu par le bill.

M. WALKER: Cela dépend vraiment de ses attributions réelles.

M. BARNES: Oui.

M. ÉMARD: Monsieurs Barnes, vous avez dit qu'il y avait un sous-ministre en puissance dans chaque garçon de bureau. Maintenant que les fonctionnaires fédéraux peuvent entrer dans la politique, ne pensez-vous pas que vous devriez dire «ministre»?

M. BARNES: Nous irons donc plus loin. Les ministres pourraient être exclus des négociations collectives.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser sur le bill C-170?

M. LEWIS: Êtes-vous d'accord pour cette exclusion?

M. HYMMEN: Monsieur le président, avant d'en finir avec le bill C-170, je voudrais poser une question que je crois très importante. C'est une question tendancieuse et, puisqu'elle n'est pas mentionnée dans le mémoire, le président sera libre de la déclarer irrégulière, où M. Barnes de refuser d'y répondre. Il s'agit d'un mémoire présenté ce matin avant l'arrivée de M. Barnes et aussi d'un autre mémoire que j'ai reçu à mon bureau il y a plusieurs jours. Le tout se rapporte à la disposition qu'il y a dans le bill C-170 au sujet des grèves.

Étant donné que vous représentez un groupe considérable d'employés, lesquels préfèrent l'arbitrage obligatoire je présume, étant donné aussi qu'on entend dire à la Chambre de temps en temps, et parfois par des personnages qui nous étonnent en parlant ainsi, que la grève est désuète et devrait être abolie—le même personnage ou les mêmes personnages persistant à s'opposer à l'arbitrage obligatoire—êtes-vous d'avis que le présent bill a tort ou raison de comporter une disposition de reconnaissance avec droit de grève, cependant que d'autres lois fédérales accordent le même privilège à d'autres agents de l'autorité fédérale?

M. BARNES: Non, monsieur le président, vous vous doutez sans doute que nous avons longuement étudié cette question. La philosophie fondamentale de l'Institut à cet égard consiste à ne refuser à aucun fonctionnaire le droit fondamental de refuser de travailler. Après tout, dans une démocratie, tout homme a le droit fondamental de pouvoir refuser de travailler. C'est là un droit fondamental, mais à titre de corps professionnel, nous ne songerions jamais à invoquer ce droit. C'est donc peut-être là notre position. Nous reconnaissons que ce bill garantit ce droit. Il nous accorde aussi l'autre privilège de recourir à un droit que nous avons toujours préconisé: l'arbitrage obligatoire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser sur le bill C-170? Passons-nous au bill C-181?

M. BELL (*Carleton*): Il y a trois questions distinctes que je voudrais soulever en rapport avec le bill C-181.

En premier lieu, monsieur Barnes, je ne crois pas que l'Institut ait fait part au Comité de son avis sur la participation des agents de l'autorité fédérale à l'activité politique. Voulez-vous exposer les vues de l'Institut à ce sujet?

M. MAZERALL: Monsieur le président, l'Institut professionnel a toujours considéré que, sûrement dans le secteur municipal et même dans le secteur provincial, il n'y a aucune raison pour exclure un fonctionnaire fédéral de toute participation à l'activité politique. D'autre part, l'Institut reconnaît la possibilité d'immixtion dans le secteur fédéral. Pour cette raison, l'activité politique dans le secteur fédéral est préconisée par quelques membres de l'Institut.

Je n'ai pas examiné de près, ni même sondé vraiment toutes les conséquences de l'idée, lancée récemment, qu'il faudrait permettre aux fonctionnaires fédéraux de participer à l'activité politique, mais je trouverais parfois un peu difficile d'appartenir à un parti si mon supérieur immédiat appartenait à un autre parti. La situation serait assez difficile si nous étions tous deux des activistes en politique tout en essayant de faire notre devoir à titre d'agents du gouvernement fédéral. C'est l'opinion que j'exprime en ce moment. L'avenir me fera peut-être penser autrement, mais peut-être suis-je vieux jeu.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Mazerall, est-ce que vous avez analysé la formule appliquée au Royaume-Uni et ce qu'elle a donné? Peut-être pourriez-vous dire en même temps si vous avez analysé la nouvelle loi qui existe en Ontario à ce sujet?

M. BARNES: J'ai eu quelques courts entretiens à ce sujet en juillet dernier au Royaume-Uni sur la manière britannique d'aborder ce problème. C'est une manière en grande partie fondée sur les classes: les petits fonctionnaires peuvent se livrer à presque toute sorte d'activité politique; des restrictions pèsent sur les fonctionnaires des niveaux moyens, tandis qu'une véritable interdiction pèse sur les niveaux supérieurs. C'est là la règle de base dans la fonction publique en Grande-Bretagne. Elle est un peu empirique et elle est typiquement britannique. Elle semble convenir en Grande-Bretagne et je pense qu'elle n'est pas bien éloignée de la formule que M. Mazerall a mentionnée en parlant de la politique locale. L'Institut représente seulement des gens qui, en régime britannique, sont probablement astreints à certaines limites dans le domaine de l'activité politique.

M. WALKER: Monsieur le président, une petite question supplémentaire. Les mots «activité politique» ont un sens différent pour une foule de gens. Si nous allons entrer dans ce domaine, je me demande si, à un moment donné au cours de l'interrogatoire, nous ne pourrions pas apprendre ce qu'on entend par «activité politique»?

• (11.30 a.m.)

M. BELL (*Carleton*): Je voudrais justement limiter la discussion, d'une part, au droit de participer à l'activité d'une association politique et, d'autre part, au droit de poser sa candidature. Quelle différence y a-t-il? Je pense que je voudrais savoir de plus si l'Institut pense que les droits des épouses devraient faire l'objet d'une restriction quelconque?

M. BARNES: Non, pas la moindre restriction dans le cas des épouses.

M. BELL (*Carleton*): Que dites-vous des candidatures au palier provincial ou au palier fédéral? Pensez-vous que ce droit devrait exister à tous les paliers, n'importe lequel des trois paliers que vous avez mentionnés dans la structure? Et, dans l'affirmative, si un candidat est élu, aurait-il le droit de retourner plus tard à son poste dans l'éventualité, malheureusement éprouvée par certains d'entre nous à l'occasion, où il ne serait pas élu?

M. MAZERALL: Si vous parlez de briguer les suffrages pour un siège à une législature provinciale ou fédérale, je suis sûrement d'avis que ce serait difficile à

l'heure actuelle dans le secteur fédéral, mais si l'on admet que le pays doit rechercher les meilleurs sujets pour aider à son gouvernement, il n'existe sûrement aucune raison pour que les fonctionnaires fédéraux soient empêchés de briguer les suffrages. Il pourrait peut-être devenir difficile, je pense, d'avoir l'œil sur le parti lui-même en ce qui concerne sa caisse électorale ou, si vous pardonnez à un profane d'exprimer son opinion, la politique fondamentale et occulte du parti. Je crois que cela serait difficile, mais je ne vois aucune raison sérieuse pour qu'un aspirant candidat ne puisse obtenir un congé, ou pour qu'un candidat défait ne puisse reprendre son travail dans la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): Si c'est là l'aide que vous pouvez nous fournir dans ce domaine, je pourrais peut-être aborder un autre sujet.

M. Lewis a déjà traité cette question, un peu du moins, pendant l'étude de l'autre bill; il s'agit du mécanisme des appels. Je me demande si vous pourriez expliquer un peu plus complètement la nature du tribunal qu'il faudrait établir à votre avis. Comme vous le savez peut-être, cette question on m'intéresse beaucoup. Vous devez savoir, monsieur Barnes, que j'ai présenté un bill, le bill C-63, qui a pour objet de constituer pour les appels un groupe totalement indépendant dont pourrait être tiré le tribunal qui se prononcera sur tout appel en particulier. Envisagez-vous un groupe de ce genre, totalement indépendant, ou bien croyez-vous qu'il faudrait un appel judiciaire logé auprès d'un corps judiciaire?

M. BARNES: C'est une question très intéressante. Monsieur le président, si le présent mémoire ne faisait pas parti de notre exposé initial, c'est à cause de la longueur des discussions sur ce sujet. Dans ce domaine, nos conseillers juridiques sont allés jusqu'à proposer que la procédure d'appel soit confiée à la Cour de l'Échiquier du Canada; un juge de la Cour de l'Échiquier du Canada serait chargé, de mois en mois, d'entendre les appels et tout le mécanisme de la procédure des appels fonctionnerait devant ce juge.

Notre mémoire n'est pas aussi explicite que cela, mais nous estimons que le tribunal, qu'il comprenne un juge ou trois juges, doit fonctionner avec l'indépendance qui est l'attribut de ma magistrature. Ces juges, qu'ils appartiennent ou non à la Cour de l'Echiquier, devraient avoir toute l'indépendance qu'on reconnaît à la magistrature. Quant aux modalités de l'audition d'un appel, elles devraient être calquées sur la procédure normalement suivie devant une cour de justice canadienne.

M. BELL (*Carleton*): Avez-vous une idée du nombre d'appels qu'il y a actuellement? Nous devrions peut-être poser cette question au président de la commission.

M. BARNES: Je n'oserais pas m'aventurer à mentionner un chiffre à ce sujet, monsieur Bell.

M. BELL (*Carleton*): Sur quels points, à votre avis, devraient porter les appels? Par exemple, autoriseriez-vous un appel dans le cas des résultats d'un concours initial pour le choix du candidat à nommer?

M. BARNES: Non. Nous sommes d'avis que la nomination initiale résultant d'un concours public devrait être sans appel. C'est une question qui relève de l'évaluation des aptitudes par la Commission du service civil, qui décide des admissions à la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): N'y a-t-il aucune possibilité d'abus à ce palier-là? N'existe-t-il pas là aussi une possibilité d'injustices?

M. BARNES: Je suppose que cette possibilité existe toujours. Le système nous inspire une grande confiance, mais je pense qu'il nous faut faire une réserve si l'on accorde aux ministères le pouvoir discrétionnaire d'ouvrir un concours public chaque fois qu'ils le veulent. Nous avons eu connaissance de cas qui nous ont portés à croire que c'est un moyen très commode de circonvenir le droit d'appel. Autrement dit, le ministère qui pourrait combler une vacance par voie de concours interne de promotion, en conformité du principe fondamental de la loi sur le service civil, peut circonvenir le droit d'appel en ayant recours à un concours public, dont le résultat est sans appel. Je pense que c'est le genre de chose que la commission devra surveiller de près. Si un tel abus doit résulter de la délégation d'autorité aux ministères, il pourra fort bien nous arriver de remettre à l'étude la question de savoir s'il faut attacher un droit d'appel au concours public. Le jeu de la méthode actuelle, dans la très grande majorité des cas, nous fait penser que ce besoin n'existe pas, mais nous ne jurons de rien.

M. BELL (*Carleton*): C'est là mon troisième point. Quelles restrictions pensez-vous qu'il serait nécessaire d'appliquer au droit de la commission de déléguer le pouvoir de nommer et de promouvoir jusqu'au poste de sous-ministre? Comment définir les restrictions et les prénominations à faire entrer dans la loi?

M. BARNES: Je pense, monsieur Bell, qu'il est de la plus grande importance que ce pouvoir de délégation soit efficacement surveillé. Par exemple, il y a dans le bill en ce moment une phrase disant que l'intérêt de la fonction publique est l'un des facteurs qui doivent régir le choix de la procédure à suivre. Nous considérons que l'interprétation de cette phrase ne doit être laissée à aucun ministère. Seul un corps aussi impartial et aussi indispensable que la Commission peut rendre une décision objective sur l'intérêt véritable de la fonction publique, décision qui peut ne pas concorder avec l'intérêt immédiat d'un ministère en particulier. Telles sont les décisions qui, à notre avis, ne doivent pas être laissées à la discrétion d'un ministère. J'ignore si M. Mazerall voudrait ajouter quelque chose à cela, mais j'ai fourni un exemple de la façon d'interpréter cette phrase. L'intérêt de la fonction publique ne doit pas être laissé à la discrétion des ministères.

M. BELL (*Carleton*): Dans les cas où le pouvoir de nommer est délégué à un sous-ministre, ne pensez-vous pas qu'un droit d'appel serait la protection la plus efficace?

M. BARNES: Cela se peut fort bien. Nous espérons que la Commission surveillera cette question de si près que les concours externes continueront d'être régis par le même principe qu'à l'heure actuelle, c'est-à-dire qu'ils n'auront lieu que s'il n'existe aucune possibilité raisonnable de combler la vacance par voie de promotion interne. Mais si jamais ce pouvoir de recourir au concours externe menace d'entraîner des abus, il faudra certainement songer, je pense, à instituer un droit d'appel. J'espère que la Commission surveillera cela de près, qu'elle surveillera les ministères et qu'elle interviendra avec efficacité et réprimera les ministères assez bien pour que cela ne soit pas nécessaire.

M. BELL (*Carleton*): Pensez-vous que ce pouvoir de déléguer à un sous-ministre présente des dangers en ce qui concerne les rapports qu'un ministre doit nécessairement avoir avec son sous-ministre?

M. BARNES: Naturellement; c'est peut-être la raison pour laquelle je faisais ressortir l'importance pour la commission d'être vraiment prête à prendre tous les moyens à sa disposition pour y mettre fin. Si quelque chose porte à croire qu'on abuse de l'autorité déléguée au ministère, alors la commission doit prendre la défense du sous-ministre.

● (11.40 a.m.)

(*Texte*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il des questions?

(*Traduction*)

M. HYMMEN: Monsieur le président, j'ignore si je suis un peu embrouillé à ce stade-ci, mais cette commission d'appel et la question des promotions ou des réductions de classe ainsi que l'attribution de pouvoirs aux ministères n'entreraient-elles pas du tout dans le cadre de la mesure législative sur les négociations obligatoires?

M. BARNES: C'est présentement le cas, monsieur Hymmen. Ce qu'il s'agit de savoir au fond, c'est de qui doit relever cette procédure d'appel. Aux termes du projet de loi actuel, évidemment, elle relèverait de la Commission de la fonction publique, ce qui, à notre avis, ne devrait pas être.

M. HYMMEN: Très bien, alors. Votre attitude n'est-elle pas un peu contradictoire, vu que vous demandez que les négociations portent sur certaines de ces choses? Il existe certes un rapport entre promotion et réduction de classe. Cette commission d'appel qui doit entrer dans le cadre des négociations collectives, selon votre proposition, pourrait peut-être les étudier à l'occasion d'autres questions.

M. BARNES: Pour ce qui est des promotions, l'un des cas que nous avons imaginés est celui d'un employé promu au sein du service. Il devient alors stagiaire à son nouveau poste et, si son sous-ministre, ou le fonctionnaire désigné par lui, est d'avis qu'il ne donne pas satisfaction à ce nouveau poste, l'employé peut être renvoyé du service sans qu'il soit encore prévu d'appel dans ce cas. Voilà qui est mauvais selon nous. Un employé peut avoir rendu des services satisfaisants pendant des années à un poste quelconque. Puis, il est transféré à un autre endroit ou promu à un nouveau poste; immédiatement, il risque de perdre tous ses états de service antérieurs et les avantages qu'il a accumulés relativement à la pension. Cela est de nature à le décourager, comme nous l'avons fait ressortir en 1961; cela décourage l'initiative. Nous ne croyons certes pas qu'il faille garder un employé incompétent dans un nouveau poste, mais il devrait au moins avoir le droit d'en appeler d'une décision unilatérale, en vue peut-être de reprendre son ancien poste.

M. LEWIS: Puis-je poser une question supplémentaire? Pourquoi dites-vous «peut-être»? Pourquoi dites-vous «peut-être de reprendre»? Pourquoi ne devrait-il pas pouvoir le reprendre de droit?

M. BARNES: Il peut y avoir une autre solution. Le poste qu'il à quitté peut être comblé et dans ce cas il lui est impossible de reprendre le même poste qu'antérieurement, mais il devrait pouvoir ravoir un poste semblable.

M. LEWIS: On ne devrait pas le congédier...

M. BARNES: Non, on ne devrait pas le congédier.

M. LEWIS: ...s'il a donné satisfaction à un autre titre.

M. BARNES: Il peut avoir donné dix années de service efficace en tant que chimiste, classe 3, puis se porter candidat à un concours d'avancement au poste de chimiste, classe 4. Si le sous-ministre n'est pas d'avis qu'il réunit tout à fait les

qualités d'un chimiste 4, il peut, à ce moment-là, le congédier du service, aux termes de la loi dans sa forme actuelle.

M. WALKER: Alors on répondrait à votre objection en ordonnant à la commission de juger des cas où le sous-ministre a pris des mesures. On répondrait alors à votre objection?

M. BARNES: Oui. Mais pas la commission. Idéalement, croyons-nous, on devrait avoir une procédure d'appel ne relevant pas des attributions de la commission, car officiellement le sous-ministre prend cette mesure en vertu d'un pouvoir délégué par la commission. Il exerce un pouvoir qui lui est délégué par la commission, de sorte que celle-ci est alors appelée à se prononcer sur sa propre décision.

Voilà à quoi nous voulons en venir. Nos conseillers juridiques nous ont fait de nouveau ressortir que cela entre en conflit avec la justice naturelle et nombre de députés qui sont avocats conviendront, j'en suis sûr...

M. LEWIS: Puis-je poursuivre sur ce point. L'appel ne convient pas tout à fait à la situation. Je vous dirai que je ne vois aucune raison de congédier un employé en aucune circonstance parce qu'il ne remplit pas les conditions de la promotion. Si le congédiement est motivé par d'autres raisons, c'est une autre histoire. Mais votre possibilité d'appel ne convient pas à cette situation.

L'employé promu de chimiste 3 à chimiste 4 peut s'apercevoir qu'il n'a pas tout à fait ce qu'il faut et avoir la conviction que l'appel ne lui donnera pas satisfaction. Y a-t-il une raison quelconque pour laquelle il ne devrait pas y avoir, outre la possibilité d'appel, une disposition permettant de ne pas le congédier du service, par règlement ou par un autre moyen?

M. BARNES: Nous sommes d'avis qu'on devrait prévoir ce cas. C'est le point que nous avons fait valoir à l'égard de la même disposition de la présente loi sur le service civil. Nous avons fait cette recommandation en 1961 dans notre mémoire relatif à la présente loi sur le service civil et nous pensons encore de même.

Mr. FAIRWEATHER: Je ne comprends pas. Si un chimiste passe à la classe 4 à titre de stagiaire, ne garde-t-il pas nécessairement son niveau permanent? Cela me semble logique, vu que sa nomination à la classe 4 n'est pas confirmée. Il doit avoir un statut quelconque.

M. BARNES: Oui, sa nomination à la classe 4 est confirmée, mais il demeure quand même stagiaire et on peut le congédier à la fin du stage, s'il ne parvient pas à satisfaire aux exigences plus élevées de la classe 4 par rapport à la classe 3. Cela peut signifier la fin, selon la forme actuelle du projet de loi. Il ne peut même pas faire appel pour qu'il soit déterminé s'il a donné ou non satisfaction à la classe 4, encore moins un appel relatif à d'autres droits de revenir à son ancien poste, si le premier est rejeté.

M. FAIRWEATHER: Cela peut donc être une façon très cynique de se débarrasser des gens: les promouvoir.

M. LEWIS: Pour être juste, monsieur le président, il faut dire que la commission est autorisée à nommer l'employé à un autre poste.

M. BARNES: Autorisée.

M. LEWIS: Mais cela ne revient pas de droit à l'employé; c'est laissé à la discrétion de la commission.

M. ÉMARD: Pour ce qui est de l'avancement au mérite, je me préoccupe peut-être trop des détails, mais j'aimerais savoir comment se fera l'avancement. Sera-ce un régime établi, comme on en voit dans l'industrie présentement en

vertu duquel on fait l'appréciation de l'employé à intervalles réguliers selon une formule très précise, ou l'employé fera-t-il l'objet d'une appréciation seulement au moment d'un concours d'avancement?

M. MAZERALL: Monsieur le président, il existe maintenant une méthode uniforme d'appréciation, qui est employée dans la fonction publique, c'est-à-dire au moins sur une base annuelle. Cette appréciation, sauf erreur, est la même dans tous les ministères.

M. ÉMARD: Entre-t-elle en ligne de compte au moment d'une promotion?

M. MAZERALL: Je crois savoir que oui. Dans bien des cas, comme dans celui des professionnels et sûrement dans celui des chercheurs scientifiques, il faut en tenir compte avant de pouvoir accorder une promotion.

M. ÉMARD: Pourriez-vous nous donner des exemples de ce dont il est question sur les formules?

M. MAZERALL: Malheureusement, je ne les ai pas vues et je ne sais pas exactement ce qui s'y trouve.

M. BELL (*Carleton*): Devrions-nous attendre que le président de la Commission du service civil vienne témoigner devant nous?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'allais le proposer.

M. ORANGE: Monsieur le président, j'ai d'abord une question qui concerne les chiffres. Je me demande si nous pourrions connaître le nombre de fonctionnaires classés qui se sont vus congédier dans n'importe quelle des deux ou trois dernières années. Je pense qu'il ne doit pas être très difficile d'obtenir ce chiffre, mais il serait utile, selon moi, car nous semblons nous arrêter ici sur un grand nombre d'exceptions, notamment pour ce qui est des chimistes 3 et des chimistes 4. Cependant, telle n'est pas ma vraie question.

Je poserais une question à M. Barnes sur la disposition relative aux anciens combattants du bill n° C-181. Aux termes des dispositions actuelles de la nouvelle loi, les anciens combattants qui voudront entrer dans la fonction publique auront la préférence. Je pense que c'est indiscutable. J'aimerais simplement connaître son opinion sur la possibilité pour les anciens combattants de faire appliquer cette disposition lors de concours libres à d'autres occasions.

En d'autres termes, un homme peut entrer dans la fonction publique en se présentant à un concours libre et obtenir le premier rang grâce à son statut d'ancien combattant; trois ou quatre ans plus tard, il présente une autre demande à l'occasion d'un autre concours libre et, étant ancien combattant, il peut encore faire valoir cette préférence, et continuer ainsi aussi longtemps qu'il demeure dans la fonction publique. J'ai entendu plusieurs commentaires pour et contre cette situation, et je me demande simplement si on doit maintenir cette préférence pour les anciens combattants, si ce n'est au moment de l'entrée au service.

• (11.50 a.m.)

M. MAZERALL: Monsieur le président, permettez-moi d'essayer de répondre à cette question. A mon sens, ce n'est pas correct. Je crois savoir que les anciens combattants ne peuvent faire valoir cette préférence qu'une seule fois, et non pas chaque fois qu'ils prennent part à un concours d'avancement.

M. ORANGE: Un concours libre. Nous ne parlons pas de concours restreints; concours libres seulement, monsieur.

M. BARNES: Si je puis ajouter un mot, je pense que cette préférence vaut chaque fois qu'il participe effectivement à un concours libre, même s'il fait déjà partie du service public; mais cela semblerait être un autre cas où il faut déterminer si le concours libre est employé à bon escient. Si on a un employé qui réunit toutes les qualités requises et qu'il faut qualifier un ancien combattant, dans ce cas le service compte de toute façon un homme qualifié pour remplir le poste, et il est à se demander si le concours libre est justifié. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'emploi du concours libre pour remplir des postes dans la fonction publique nous préoccupe un peu. Si un employé en place, même ancien combattant, l'emporte, il est qualifié sans même avoir besoin de réclamer la préférence accordée aux anciens combattants. On aurait pu combler le poste par un concours d'avancement interne.

M. ORANGE: Mais cela ne répond pas encore à la question que j'ai soulevée relativement à la situation actuelle, que maintient le nouveau projet de loi, au sujet d'une deuxième, troisième et quatrième possiblités de faire valoir la préférence lors de concours libres. Il faut être assez réaliste pour voir qu'une fois les pouvoirs délégués aux ministères, nous verrons une série de concours libres, du moins dans un avenir prévisible, jusqu'à ce que ce régime d'appréciation du personnel soit pleinement en vigueur et permette aux ministères de déterminer si le service compte un candidat réunissant les qualités requises pour postuler un poste d'un concours restreint. Je le répète, l'ancien combattant peut se présenter à des concours libres aussi souvent qu'il le désire, et il jouira de la préférence s'il est qualifié.

M. BARNES: Je dirais que la mesure actuelle est acceptable, monsieur le président. Pour cette même raison, j'espère qu'on ne précipitera pas la délégation de pouvoirs aux ministères avant qu'ils aient le personnel, l'organisation et les données requises pour faire fonctionner le régime comme il se doit. Si on délègue des pouvoirs à un ministère si peu préparé qu'il se voie dans l'obligation de tenir toute une série de concours publics libres, comme vous dites, alors je dirais qu'il ne faut pas leur confier ces pouvoirs; la commission doit les garder, jusqu'à ce que les ministères soient prêts. Voilà, à mon sens, la vraie réponse à cette question.

M. ORANGE: Un autre point de cette mesure particulière qui me préoccupe un peu est le pouvoir de la commission de restreindre l'accessibilité à un poste particulier aux habitants de telle région ou à tel groupe d'employés. Je pense encore une fois aux employés du ministère des Pêcheries, disons, d'un petit ministère peut-être moins important, qui peuvent vouloir passer de la côte ouest à la côte est, mais qui se trouveront dans l'impossiblité de postuler un emploi parce que la commission aura décrété que le chef du service des dossiers, par exemple, doit venir de l'Est canadien ou des Maritimes.

M. BARNES: Je suis parfaitement d'accord, monsieur le président. C'est le point que nous avons souligné dans notre mémoire mentionné un peu plus tôt ce matin. Pour ce qui est des domaines professionnels limités, nous avons, comme vous, des doutes très réels à savoir si l'épanouissement d'une carrière est possible sans une direction centrale de la commission. Les professionnels faisant partie

d'un groupe peu nombreux doivent pouvoir se déplacer et être promus dans tout le service, sans quoi ils ont un rayon d'action terriblement restreint.

Si on délègue à un ministère le pouvoir d'imposer les restrictions géographiques et autres qu'il juge à propos à l'égard d'un poste cela pourrait constituer un grand obstacle à l'épanouissement de carrières profesionnelles dans la fonction publique. C'est pourquoi nous avons des réserves quant à la délégation de ce droit.

M. WALKER: Une seule question. J'ai une impression ici, que je tiens à préciser; ma crainte a trait au point que M. Orange a soulevé au commencement. J'ai l'impression qu'on pourrait congédier des employés à la douzaine sous prêtexte qu'ils ne s'adaptent pas au nouvel emploi pour lequel on les a mis à l'essai. Y a-t-il eu des cas précis de ce genre? En connaissez-vous dans vos catégories?

M. BARNES: Je n'ai pas de liste de cas précis, mais je suis sûr que le président de la Commission du service civil pourrait en fournir une.

M. WALKER: J'ai plusieurs questions que je désire poser au président plutôt qu'à vous.

M. BARNES: Nous sommes d'avis qu'il ne faut pas inclure pareille disposition dans une loi. Cela nous inquiète un peu. Nous espérons que l'application de cette loi sera très réfléchie, mais nous devons faire face à la réalité. Nous avons entendu des hauts fonctionnaires parler d'une méthode d'homme à homme et de coups de griffes. Tant qu'on emploiera pareilles expressions, je pense qu'il faut être réaliste et nous opposer à l'inclusion de menaces dans la loi, même si elles sont temporairement recouvertes de velours.

M. WALKER: Mais vos craintes pour l'avenir ne se fondent pas sur l'expérience du passé.

M. BARNES: De façon précise, non. Nous n'étions pas assujettis à la régidité d'une ensemble de lois.

Le sénateur CAMERON: Sauf erreur, M. Mazerall a déclaré que tous les membres du personnel doivent faire l'objet d'une appréciation annuelle. Je suppose que cette appréciation a lieu au moment de la préparation annuelle du budget alors qu'on étudie le cas de chacun pour décider s'il doit toucher une augmentation ou non. Cela constitue-t-il l'appréciation, ou y en a-t-il une autre à part cela?

M. MAZERALL: Sauf erreur, monsieur le président, il se fait une appréciation une fois par année—dans mon ministère, elle est présentement en cours—pour tout le personnel technique et professionel. Elle comporte naturellement un autre avantage, qui est de fournir à la direction les renseignements nécessaires à la préparation de son budget de l'année suivante.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

Merci infiniment, messieurs Barnes et Mazerall. J'espère que, suivant la proposition de certains membres, vous profiterez de l'occasion d'assister à l'étude de ces bills article par article.

M. KNOWLES: Et non pas par coup de griffes.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, un peu de velours, j'espère. Ainsi nous pourrons faire appel à vous ou vous pourrez vouloir faire des propositions.

M. BARNES: Merci beaucoup.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Bienvenue. Messieurs, les prochains à comparaître devant nous sont la Fédération du service civil et l'Association du service civil du Canada et j'aimerais savoir si vous voulez continuer maintenant. Il est midi. Préféreriez-vous attendre à quatre heures cet après-midi, ou ce soir? Ces messieurs ne peuvent revenir jeudi.

M. LEWIS: Je préférerais revenir après l'appel de l'ordre du jour, car il ne nous reste plus qu'environ une demie-heure maintenant.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Disons donc quatre heures.

M. WALKER: Tous les membres du Comité seront-ils disponibles ou doivent-ils assister à d'autres séances de comité?

M. LEWIS: Je dois assister à une autre séance tout de suite.

Une VOIX: La salle est-elle disponible?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, elle est disponible à quatre heures.

M. KNOWLES: Je ne veux pas m'opposer, mais je pense que nous devrions prévoir que nous aurons peut-être quelques votes par appel nominatif à la Chambre aujourd'hui et quelques autres choses, comme l'assurance frais médicaux, par exemple.

La sénatrice FERGUSSON: Je dois assister à une autre séance de comité à trois heures et demie. Je serai donc absente.

Une VOIX: Pourquoi ne pas prendre trois quarts d'heure maintenant au lieu de siéger à quatre heures puisque certains membres seront retenus à d'autres comités?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les membres sont-ils d'avis qu'il serait préférable de prendre la soirée?

Le secrétaire du Comité fera savoir aux membres quand aura lieu la prochaine séance.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

L'honorable Maurice Lamontagne, sénateur, et
M. Jean-T. Richard, député
Coprésidents

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

SÉANCES

Le greffier de la Chambre,
LEON-J. RAYMOND.

concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. A. Croteau, vice-président de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française; J.-M. Poulin, président de la section locale 524, et Léonard-R. Paquette, représentant international du syndicat international des lithographes et des photograveurs; J.-M. LeBoldus, président national, et Antoine Tremblay, président de la section du Québec, de l'Association des maîtres de poste canadiens; Francis S. Eady, adjoint administratif au président de l'Union canadienne des fonctionnaires; James P. Eady, président de l'Union des typographes d'Ottawa, Allan Histed, représentant international de l'Union des typographes, H. G. Jacobs, président du conseil des syndicats de l'Imprimerie du gouvernement canadien; C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada; et Wm. Doherty, secrétaire national de l'Association du service civil du Canada.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
2065—1

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU ANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES
Fascicule 11

SÉANCE DU JEUDI 20 OCTOBRE 1966

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. A. Croteau, vice-président de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française; J.-M. Poulin, président de la section locale 224, et Léonard-R. Paquette, représentant international du syndicat international des lithographes et des photograveurs; J.-M. LeBoldus, président national, et Antoine Tremblay, président de la section du Québec, de l'Association des maîtres de poste canadiens; Francis K. Eady, adjoint administratif au président de l'Union canadienne des fonctionnaires; James P. Duffy, président de l'Union des typographes d'Ottawa, Allan Histed, représentant international de l'Union des typographes, H. G. Jacobs, président du conseil des syndiqués de l'Imprimerie du gouvernement canadien; C. A. Edwards, président de la Fédération du service civil du Canada; et Wm. Doherty, secrétaire national de l'Association du service civil du Canada.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
25021—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE
DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

Représentant le Sénat Les sénateurs:		*Représentant la Chambre des communes* Messieurs:
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Knowles
Cameron	Bell (*Carleton*)	Lachance
Davey	[3]Berger	Leboe
[1]Denis	Chatterton	Lewis
Deschatelets	Chatwood	McCleave
Fergusson (Mme)	Crossman	Munro
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Émard	Orange
	Fairweather	Ricard
Hastings	Hymmen	Simard
[2]MacKenzie	Isabelle	Tardif
Quart (Mme)—12.	Keays	Wadds (Mme)
		Walker—(24).

(Quorum 10)

[1] A remplacé le sénateur Croll
[2] A remplacé le sénateur Roebuck
[3] A remplacé M. Faulkner

Le secrétaire du comité,
Édouard Thomas.

ORDRE DE RENVOI

(Sénat)

Extrait des *Procès-verbaux* du Sénat en date du mardi 18 octobre 1966.

Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Connolly, C.P., propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Que les noms des honorables sénateurs Denis et MacKenzie soient substitués à ceux des honorables sénateurs Croll et Roebuck sur la liste des sénateurs faisant partie du Comité mixte spécial sur la Fonction publique; et

Qu'un message soit transmis à la Chambre des communes pour l'en informer.

Étant posée la question sur la motion, elle est—

Résolue par l'affirmative.

ORDRE DE RENVOI

(Chambre des communes)

Le MARDI 18 octobre 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Berger soit substitué à celui de M. Faulkner sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 20 octobre 1966
(18)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10 h. 10 du matin, sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Représentants du Sénat: les honorables sénateurs Bourget, Cameron, Denis, Deschatelets, MacKenzie (5).

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Berger, Chatterton, Chatwood, Émard, Fairweather, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, Lewis, McCleave, Orange, Ricard, Richard, Walker (16).

Autre député présent: M. Thomas (Middlesex-Ouest).

Aussi présents: M. A. Croteau, vice-président de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française; M. J.-M. Poulin, président de la section locale 224, et M. Léonard-R. Paquette, représentant international du Syndicat international des lithographes et des photograveurs; M. J.-M. LeBoldus, président national, et M. Antoine Tremblay, président de la section du Québec, de l'Association des maîtres de poste canadiens; M. Francis K. Eady, adjoint administratif au président de l'Union canadienne des fonctionnaires; M. James P. Duffy, président de l'Union des typographes d'Ottawa, M. Allan Histed, représentant international de l'Union des typographes, M. H. G. Jacobs, président du conseil des syndiqués de l'Imprimerie du gouvernement canadien.

Les attributions du comité consultatif permanent pour les traitements et les conditions de travail de la haute direction dans la fonction publique du gouvernement britannique sont déposées et le Comité convient de les consigner en appendice aux délibérations d'aujourd'hui (*voir l'appendice K*).

Aucune question n'est posée au représentant de l'Association des fonctionnaires fédéraux de langue française.

Le Comité interroge les représentants des organismes suivants: l'Union internationale des lithographes et des photograveurs, l'Association des maîtres de poste canadiens, l'Union canadienne des fonctionnaires et l'Union internationale des typographes.

On communique aux membres du Comité qu'une copie des Statuts et Règlements de l'Institut professionnel du service public du Canada est maintenant entre les mains du secrétaire du Comité.

A 12 h. 53 de l'après-midi, l'interrogatoire est interrompu et le Comité s'ajourne jusqu'à 8 heures du soir, ce jour.

SÉANCE DU SOIR
(19)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit de nouveau à 8 h. 9 du soir, sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Représentants du Sénat: les honorables sénateurs Bourget et Denis (2).

Représentants de la Chambre de communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatwood, Émard, Hymmen, Keays, Knowles, Lachance, Leboe, McCleave, Orange, Richard, Walker (12).

Aussi présents: M. C. A. Edwards, président, et J. F. Maguire, directeur des recherches, de la Fédération du service civil du Canada; M. Wm Doherty, secrétaire national de l'Association du service civil du Canada.

Le Comité interroge les représentants de la Fédération du service civil et de l'Association du service civil au sujet de leurs mémoires respectifs.

Il est ordonné au secrétaire du Comité de préparer une liste des associations d'employés indiquant le nombre de membres de chacune.

A 9 h. 38 du soir, le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau à l'appel du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le JEUDI 20 octobre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre. Avant l'ouverture officielle de la séance, je voudrais souligner à l'attention des membres du Comité que c'est aujourd'hui l'anniversaire de naissance du sénateur Bourget auquel nous souhaitons joyeux anniversaire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Merci, Monsieur le président.

Une VOIX: Nous devrions peut-être entonner «Joyeuse fête».

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Nous chanterons ce soir.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les attributions du comité permanent pour les traitements et conditions de travail de la haute direction de la fonction publique sont maintenant disponibles et peuvent être consignées en appendice aux délibérations d'aujourd'hui. Le Comité en convient-il?

M. LEWIS: Nous ne vous avons pas compris, Monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les attributions du comité permanent pour les traitements et conditions de travail de la haute direction de la fonction publique...

M. BELL (*Carleton*): Du Royaume-Uni. C'est moi qui ai fait une requête en ce sens l'autre jour.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ce qu'a demandé M. Bell l'autre jour.

M. WALKER: Je propose que nous agissions dans le sens indiqué.

Le PRÉSIDENT CONJOINT(*M. Richard*): Convenu? Un exemplaire de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers a été expédié à tous les membres. Je présume que vous l'avez reçu. Seule l'édition anglaise est disponible à l'heure actuelle. Les membres du Comité ont maintenant en leur possession, évidemment, un exemplaire du rapport Montpetit. Ce matin...

M. KNOWLES: Nous l'avons lu. L'avez-vous lu?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'ai brûlé la chandelle hier soir à cette fin.

M. KNOWLES: Doublez le nombre des bureaux de poste, selon deux ou trois cents recommandations.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les membres du Comité ont-ils des questions à poser aux représentants de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française, qui nous ont présenté un mémoire?

M. WALKER: Leur porte-parole est-il ici?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous autre chose à ajouter?

M. WALKER: Monsieur le président, je veux simplement souligner ce qui suit. Je voudrais que les représentants veuillent bien noter,—ce que les membres du Comité ont également fait sans doute,—qu'au terme de leurs dépositions, on semble leur nier le droit à un examen dans les deux langues ou, selon le cas, dans la langue de la personne à être interrogée. J'ai pris note d'un tel facteur, un des points principaux du mémoire, n'est-ce pas?

M. LEWIS: Je crois que tous les membres du Comité devraient prendre note qu'un tel droit est bien le leur.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le prochain mémoire nous vient de l'Union des typographes que représente M. Poulin. Les membres du Comité veulent-ils l'interroger au sujet du mémoire de ce syndicat?

M. LEWIS: Je ne me souviens pas si le mémoire mentionne le nombre des syndiqués représentés.

M. BELL (*Carleton*): Je crois que le mémoire mentionne les chiffres suivants: Est canadien, 4,000 membres; Ouest canadien, 300 membres; Colombie-Britannique, 700. On distingue apparemment la Colombie, de l'Ouest canadien.

M. KNOWLES: Combien parmi eux sont à l'emploi du gouvernement fédéral?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Poulin étant parmi nous, il conviendrait qu'il réponde lui-même aux questions. Avez-vous des questions à poser M. Knowles?

M. KNOWLES: Je veux savoir, selon les chiffres que M. Bell a mentionnés, quelle proportion de ces syndiqués sont à l'emploi du gouvernement fédéral?

M. J.-M. POULIN (*président de la section locale 225 d'Ottawa*): Sont à l'emploi du gouvernement fédéral 245 de nos membres, d'un nombre total d'environ 325. Je ne parle que de la lithographie.

M. KNOWLES: Où travaillent-ils?

M. POULIN: A l'Imprimerie du gouvernement du Canada et dans ses unités à travers le Canada.

M. BELL (*Carleton*): Au nombre de vos recommandations, M. Poulin, il en est une qui propose que l'Imprimerie du gouvernement passe de la Partie 1 de l'annexe A à la Partie 2. Pourriez-vous nous dire comment un tel transfert pourrait améliorer les conditions de travail de vos employés?

M. POULIN: Oui. En vertu des négociations collectives, je crois que nos employés se rapprocheraient le plus de l'industrie des arts graphiques si l'Imprimerie du gouvernement tombait dans la Partie 2 de l'annexe A. Nous croyons qu'un tel cas sort de l'ordinaire puisque cette imprimerie est en concurrence avec l'industrie des arts graphiques et qu'elle se distingue des autres organismes du gouvernement en ce qu'elle fabrique un produit. Même si ce produit se vend au prix coûtant, le recours à notre recommandation la placerait dans une position plus concurrentielle avec l'industrie des arts graphiques.

M. BELL (*Carleton*): L'effet de votre proposition ferait de l'Imprimerie un employeur distinct et vous chercheriez ensuite à être régi par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail?

M. POULIN: Oui, c'est vrai. Une telle chose serait-elle impossible qu'à notre avis, le bill dans sa rédaction actuelle, pourrait révolutionner l'industrie de l'imprimerie, dans la mesure où l'accréditation d'un syndicat de métier est visée. Les arts graphiques renferment un bon nombre de métiers, tous reconnus individuellement. Puisque le bill C-170 ne prévoit l'accréditation d'aucun syndicat de métier, nous prétendons que c'est là nous ravir une chose à laquelle l'industrie des arts graphiques tient beaucoup.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A-t-on d'autres questions à poser? M. Lewis.

M. LEWIS: Dans la structure actuelle, existe-t-il, M. Poulin, un conflit entre les lithographes et les pressiers, chose qui se voit assez souvent?

M. POULIN: Non. Ceux qui connaissent l'industrie des arts graphiques savent qu'on étudie actuellement la possibilité d'une fusion. Une des raisons qui motivent notre désir d'être placé sous un employeur distinct, c'est qu'une telle méthode nous semble la seule qui puisse maintenir les employés de l'Imprimerie du gouvernement, au diapason de ceux de l'industrie, puisque nos conventions collectives ne se terminent pas en même temps. C'est une distinction que nous voulons garder.

M. WALKER: Ma question est complémentaire. Croyez-vous que le bill C-170 rendrait moins avantageuse votre position?

M. POULIN: Nous le croyons, oui.

M. WALKER: Je veux parler de l'égalité dont vous jouissez avec l'industrie. Vous l'avez maintenant, n'est-ce pas?

M. POULIN: Oui, nous l'avons.

M. WALKER: Et vous prétendez que le bill C-170 y porterait ombrage?

M. POULIN: Assurément.

M. WALKER: Pouvez-vous expliquer?

M. POULIN: Nous cherchons à grouper en un organisme tous les métiers des arts graphiques. A l'heure actuelle, les conventions collectives ne prennent pas fin à la même date. Et si le bill C-170 allait prévoir les mesures nécessaires à cette fin, nous pourrions alors atteindre notre but. Dans le cas contraire, la lithographie pourrait désormais signer son entente avant celle des travailleurs de l'Imprimerie du gouvernement, ou vice versa. Ce serait ainsi établir pour l'Imprimerie du gouvernement des salaires différents de ceux de l'industrie.

M. WALKER: Comment alors voyez-vous que le bill C-170 pourrait remédier à une telle situation?

M. POULIN: Soit que le bill C-170 détermine les modalités d'accréditation ou stipule que l'Imprimerie du gouvernement sera désormais un employeur distinct, aux termes de la Partie 2 de l'annexe A.

M. LEWIS: Vous semblez convenir avec M. Bell qu'une telle disposition vous placerait sous la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers? Comment cela?

M. POULIN: Bien—

M. LEWIS: La Partie 2 du bill C-170 place quand même ces unités sous l'empire du bill C-170 et non pas sous l'égide d'une autre loi.

M. POULIN: Très bien. Vous m'incitez peut-être en erreur. La Partie 2 traite des sociétés de la couronne. Je crois que c'est là—

M. LEWIS: C'est pourquoi, je n'ai pu me rallier à l'idée de M. Bell que tel serait bien le résultat. En invoquant la Partie 2, l'Imprimeur de la reine deviendrait société de la couronne, tout comme Polymer, Air Canada ou le Canadien National.

M. POULIN: Oui. De plus, nous croyons qu'au terme de la partie 2, l'Imprimerie du gouvernement jouirait de plus d'autonomie, sans peut-être atteindre celle des sociétés de la couronne. Son autonomie serait plus grande que celle que lui accorderait le bill C-170.

M. KNOWLES: Ce serait un moyen terme entre le fait d'être groupé tous ensemble et celui d'être à l'emploi d'une société de la couronne?

M. POULIN: Oui.

M. KNOWLES: Vous feriez encore l'objet du bill C-170, mais vous pourriez négocier particulièrement avec un employeur distinct?

M. POULIN: Oui. L'Imprimerie du gouvernement serait habilitée à poursuivre elle-même les négociations.

M. L.-R. PAQUETTE (*représentant international de l'Union internationale des lithographes et des photograveurs*): Puis-je ajouter que c'est justement ce qui se passe à l'heure actuelle à l'Imprimerie du gouvernement? Au cours des années, l'Imprimerie du gouvernement a respecté les modifications dans les conditions de travail intervenues dans les ententes collectives que nous paraphons maintenant. En vérité, les salaires et conditions de travail en vigueur à l'Imprimerie égalent ceux de l'industrie. Et puisque cet état de chose existe, nous en demandons le maintien de même que le droit aux négociations collectives plutôt qu'à celui d'une simple entente avec le Conseil des relations ouvrières, le Conseil du Trésor et l'Imprimerie elle-même.

M. KNOWLES: Je crois que dans une loi qui régit l'Imprimerie du gouvernement, il est fait mention des salaires versés à Montréal, Toronto et Ottawa, lesquels doivent être liés à ceux que l'on verse à l'Imprimerie. Craignez-vous que le bill C-170 mette fin à ces dispositions spéciales?

M. PAQUETTE: Assurément. Nous croyons que les privilèges dont nous jouissons actuellement pourront disparaître avec l'adoption du bill C-170 qui mettra un terme à l'entente qui intervient entre le Conseil du Trésor, le Conseil des relations ouvrières et l'Imprimerie elle-même. Le bill nous obligera à créer des unités viables et à morceler les classifications, ce qui nuira à la longue au maintien des conditions actuelles.

M. LEWIS: Je ne mets pas en doute la proposition que vous formulez. Mais je voudrais simplement comprendre le problème. Serait-il possible aux typos de l'Imprimeur de la reine, aux pressiers et aux lithographes de former un

conseil syndical sous l'empire du bill C-170, et ainsi négocier dans le dessein d'obtenir une unité de négociations plus forte? L'Imprimeur de la reine a-t-il une reliure? Compte-t-on des relieurs à l'Imprimerie du gouvernement?

M. POULIN: Oui. Depuis quelque temps un conseil de syndiqués existe à l'Imprimerie du gouvernement, sur lequel nous pourrions compter faute d'accréditation. Mais nous voulons bien obtenir l'accréditation parce qu'elle nous permet de négocier un contrat à titre de groupe. Lorsque le terme des contrats finit à des dates différentes, certains sont oubliés, dans la mesure où sont concernés les taux industriels égaux à leur entrée en vigueur.

M. LEWIS: Je ne comprends pas trop votre point de vue quant à l'avènement du terme des contrats. Je devrais savoir une telle chose, mais je ne la sais pas. Tous les contrats actuels signés au Canada prennent-ils fin à la même date?

M. POULIN: Dans la mesure où les lithographes et les photograveurs sont concernés, non. Il en est de même quant aux autres syndicats, dans leur ensemble. Certains contrats sont de deux ans, d'autres de trois.

M. LEWIS: Vous limitez-vous à l'Imprimerie du gouvernement ou parlez-vous de ce qui se passe au Canada tout entier?

M. POULIN: De l'un et de l'autre.

M. LEWIS: Si les différents syndicats de l'Imprimerie de la reine créaient un conseil, lequel à son tour instituerait une unité de négociation, alors vous pourriez obtenir que les contrats prennent fin à la même date?

M. POULIN: Oui, mais nous prétendons qu'une telle structure pourrait avoir un effet contraire à l'égard de certains métiers qui seraient trop en faveur du conseil.

M. LEWIS: Comment cela? Vous devriez vous expliquer pour que les membres du Comité comprennent l'objet de vos craintes.

M. POULIN: Par exemple, le syndicat des lithographes reprendra ses négociations à la fin de 1967. Les relieurs, eux, commenceront les leurs, si je ne m'abuse, au printemps de 1967. Dans l'industrie, un contrat de trois ans se terminerait en 1970. Mais le conseil aurait quelques difficultés à signer un contrat de trois ans avec l'Imprimerie du gouvernement du Canada. Alors, interviendrait une différence entre les lithographes à l'emploi du gouvernement et ceux qui sont à l'emploi de l'industrie des arts graphiques. Nous aurions des difficultés à constituer les mêmes modes concernant la durée, le salaire et les conditions de travail s'il fallait qu'un conseil soit créé à des fins de négociations. En définitive, nous devons négocier un contrat qui s'appliquerait à trois ou quatre syndicats différents.

M. PAQUETTE: Pour enchaîner avec ce qui précède, j'ajoute que le genre de travail, par tradition, diffère d'un métier à un autre. L'amélioration du métier, par tradition, se distingue également. Et lorsqu'il s'agit d'unification ou de fusion entre les syndicats, nous constatons que c'est une chose fort difficile. Par tradition, il existe des juridictions différentes entre les syndicats et les arts graphiques depuis bon nombre d'années. Ce fut pour nous toujours un problème, même à l'Imprimerie, par l'action d'un conseil de syndiqués, que de faire agir les syndicats en même temps et à une même fin. Même si je crois une telle chose possible, je persiste à dire que nous aurons encore des difficultés et que nous ne

pourrons pas régler le problème à l'avantage de l'Imprimerie du gouvernement du Canada.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A-t-on d'autres questions à poser?

M. ÉMARD: Malheureusement, je n'ai pas eu le temps de lire le mémoire et de plus, étant en retard, je pourrai peut-être poser des questions qui l'ont déjà été. Vous dites ce qui suit à la page 2 du mémoire: «Nous recommandons la méthode la plus simple, celle qui consiste à reconnaître tout groupe d'employés qui puissent remporter la majorité au sein d'un département ou d'un métier, selon les règlements institués par le gouvernement.» A-t-on soulevé ce point antérieurement?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non.

M. ÉMARD: Ce que vous réclamez alors, c'est la reconnaissance par métier?

M. POULIN: L'accréditation par métier. Prenons encore, par exemple, le syndicat des lithographes. Nous pourrions compter tous les syndiqués dans notre organisme, mais si l'on allait grouper tous les métiers de l'imprimerie dans une seule unité de négociations, il pourrait arriver que nous ne pourrions pas devenir l'agent de négociation de ces métiers. C'est ce que craignent nos gens.

M. PAQUETTE: En général et par tradition, les provinces ont reconnu l'accréditation par métier qui existe au sein de l'industrie des arts graphiques, facteur qu'ont reconnu les conseils des relations du travail et les travailleurs eux-mêmes. Mais voilà que, soudainement, un bill met fin à une telle situation. Il se peut que le bill C-170 ne nous accorde pas cet avantage dans sa forme actuelle.

M. ÉMARD: Je ne sais trop si ce serait agir dans l'intérêt de la majorité des travailleurs que de les morceler en autant de petits groupes plutôt que de les unir dans des groupes plus puissants. Je constate que les professionnels, dont les avocats, les médecins et le reste, s'unissent dans un même organisme pour mieux défendre leur cause. Si nous commençons de reconnaître ou si le gouvernement allait commencer de reconnaître chacun des métiers en particulier, c'est dire que nous aurons le même nombre de groupes que dans le passé. Je me souviens moi-même que, lorsque je travaillais aux usines Angus, de Montréal, 16 syndicats environ négociaient en notre nom. Je vous prie de me croire qu'une telle chose n'était assurément pas dans notre intérêt, au contraire. Je me demande donc si les syndicats ouvriers ne sont plus à la page en certains cas. Je sais que la plupart des industries ont maintenant tendance à grouper tous les employés dans ce qu'on désigne «un organisme industriel».

M. POULIN: En réponse à vos observations, je précise que nous représentons ici nos gens et que nous exprimons ce qu'ils pensent. Nous ne voudrions pas que le gouvernement, en adoptant les conventions collectives, présente un projet qui serait au désavantage d'un groupe quelconque de personnes. Dans sa rédaction actuelle, nous croyons que tel serait bien l'effet du bill C-170.

M. PAQUETTE: Une dernière observation. Ceux qui connaissent l'histoire de notre syndicat savent qu'il a été créé par la fusion des *Amalgamated Lithographers of America* et l'*International Photo-Engravers Union of America*. Nous tentons maintenant—et nous aurons à cette fin un referendum avant la fin de la présente année—de réunir un troisième syndicat sous le même toit des arts

graphiques, celui de l'*International Stereotypers and Electrotypers Union of America*. Nous sommes également en pourparlers avec les pressiers et les relieurs à des fins de fusion. Mais nous prétendons que le gouvernement a recours au bill actuel pour fusionner ou tenter de fusionner ces syndicats, alors que ce sont les syndicats eux-mêmes et non la loi qui devraient décider de leur affiliation. Nous croyons que dans sa rédaction actuelle, le bill C-170 détermine qui sont des groupes viables ou qui sont les syndicats qui doivent être viables, au lieu de laisser le libre choix aux syndiqués eux-mêmes d'agir dans leur propre intérêt.

Le sénateur CAMERON: N'est-il pas vrai que si nous donnions suite à vos idées, nous épouserions le *statu quo* dans la mesure où le syndicat est concerné? Une telle position ne donnerait-elle pas lieu également à la prolifération d'autres groupes qui voudraient eux-mêmes poursuivre les négociations? Autrement dit, le gouvernement serait alors forcé de négocier avec un plus grand nombre de syndicats que dans le passé.

M. PAQUETTE: Pas nécessairement, puisqu'un tel état de chose existe actuellement à l'Imprimerie du gouvernement. Il est convenu depuis bon nombre d'années que les problèmes se règlent au sein des différents métiers, ce qui existe à l'heure actuelle. Nous ne demandons pas autre chose. On cherche tout simplement à pouvoir continuer l'état de chose existant, qui est à l'avantage des employés, de leur propre aveu.

Le sénateur CAMERON: Êtes-vous d'avis que si le bill C-170 allait réunir en un seul organisme tous les métiers de l'imprimerie que votre groupe perdrait des privilèges dont il jouit déjà?

M. PAQUETTE: Une telle chose est possible.

Le sénateur CAMERON: Ce groupe a-t-il défini ce qu'il pourrait perdre?

M. POULIN: Les lithographes à l'emploi du gouvernement jouissent d'une semaine de travail plus courte que celle de tous les autres employés du gouvernement fédéral, y compris ceux de la fonction publique. C'est à cet égard que nous craignons. Si des négociations individuelles pouvaient avoir lieu au sein d'un conseil accrédité, alors nous ne connaîtrions aucun problème d'importance. Il serait possible de négocier nos contrats en même temps que ceux de l'industrie et nous pourrions obtenir les mêmes avantages que nos homologues de l'industrie. Tel est notre souci.

Le sénateur CAMERON: Mais ce que vous venez de dire implique que vous ne jouissez pas des mêmes avantages que les autres, si votre position est supérieure à d'autres secteurs de l'industrie?

M. POULIN: Je ne sais trop ce que vous voulez dire par «supérieure».

Le sénateur CAMERON: Vous nous avez dit que votre semaine de travail était plus courte que celle de tout autre dans la fonction publique.

M. POULIN: Dans la fonction publique. Nous sommes égaux à ceux de l'industrie de la lithographie.

M. KNOWLES: Monsieur le président, n'est-il pas généralement reconnu dans notre pays—je sais que nous pouvons modifier des principes séculaires—qu'il

appartient aux employés d'un syndicat de faire eux-mêmes leur propre choix? Qu'il convienne ou non au syndicat de mon ami et au mien de se fusionner—le syndicat auquel j'appartiens est souvent considéré en concurrence avec le vôtre—il n'en reste pas moins que c'est à nous d'en décider et non pas au gouvernement. Est-ce bien ce que vous voulez faire ressortir?

M. PAQUETTE: Oui. C'est le point que nous avons tenté de faire ressortir antérieurement, que les employés ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, droit dont nous jouissons à l'Imprimerie du gouvernement depuis longtemps, de même que dans l'industrie. C'est un droit qu'on nous reconnaît depuis plusieurs années. Soudainement, le bill C-170 vient ordonner que ces syndicats doivent former des groupements viables. Je crois que le gouvernement ne jouit pas du droit d'émettre une telle ordonnance puisque ce droit appartient aux employés. Le droit d'association appartient aux employés et c'est ce que nous voulons défendre en combattant certaines dispositions du bill.

M. KNOWLES: C'est un droit qu'assurent l'entreprise privée et des lois telle que la Loi sur le relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers. En d'autres mots, nous devrions peut-être faire front commun puisque c'est là notre affaire. Je parle maintenant en tant que syndiqué.

M. PAQUETTE: Justement. Les unités de négociation du gouvernement sont les mêmes que celles de tout employeur et je crois que c'est l'opposé de toute chose dont se réclame le mouvement ouvrier.

M. ÉMARD: A titre de renseignements, supposons que 200 des employés que vous représentez au sein de la fonction publique voudraient se rallier à votre syndicat et que 300 autres voudraient acheter à un autre syndicat. Qu'arriverait-il de votre groupe? Autoriseriez-vous l'adhésion de vos membres à l'autre syndicat, de façon qu'un seul groupe puisse les représenter tous ou persisteriez-vous à les garder?

M. PAQUETTE: Ce problème, à mon avis, serait résolu par l'accréditation. N'est-il pas vrai?

M. ÉMARD: C'est ce que je cherche à savoir. Vous semblez prétendre que votre syndicat accorde certains privilèges spéciaux à vos membres et qu'ils veulent garder cette adhésion y étant habitués. J'interprète peut-être mal votre mémoire...

M. POULIN: C'est déjà beaucoup que verser une cotisation, sans être obligé d'en verser une deuxième.

M. ÉMARD: Je ne parle aucunement de...

M. POULIN: Vous parlez de gens qui font partie de deux organismes.

M. ÉMARD: Mais d'autres choses encore. Comme M. Knowles l'a souligné, ne conviendrait-il pas mieux que les syndicats s'unissent pour obtenir l'accréditation avant de présenter leurs requêtes au gouvernement, au lieu de laisser le gouvernement déterminer comment...

M. KNOWLES: L'employé n'a-t-il pas le droit de décider de lui-même?

M. POULIN: Le syndicat jouit de droit de prendre une décision que le gouvernement ne doit pas lui imposer.

M. ÉMARD: Le syndiqué jouit du droit de choisir son syndicat, mais lorsqu'il s'agit d'accréditation, le Conseil des relations ouvrières détermine quel syndicat

a la majorité pour représenter les employés d'une industrie donnée. Trois ou quatre syndicats d'une même industrie recherchent parfois l'accréditation.

M. PAQUETTE: Nous arrivons alors au point que nous voulons faire ressortir. Le bill, dans sa rédaction actuelle, stipule que tous les syndicats devront ne former qu'un seul pour chercher à se faire accréditer. C'est n'est pas ce qui arrive au Canada. Les syndicats ont toujours eu le droit à la reconnaissance individuelle et on les a reconnus comme syndicats de métiers. Nous prétendons que le droit de déterminer qui pourra faire une demande d'accréditation ne doit pas être dicté par le gouvernement mais qu'il relève plutôt du choix que feront les travailleurs.

M. LEWIS: Je crois qu'on exagère. Car là où l'expérience des syndicats de métiers n'entre pas en ligne de compte, une loi autorise le Conseil des relations ouvrières à déterminer quelle sera l'unité de négociation. En toute déférence, je réitère qu'on exagère. En effet que voulez-vous dire? Dans l'industrie de l'imprimerie, comme c'est le cas dans plusieurs autres industries, celles des chemins de fer et autres, la tradition exige une répartition des métiers et la reconnaissance d'une unité de négociation à ce palier. Aux termes de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers, tout comme en vertu des lois du travail de toutes les provinces canadiennes, il vous est loisible, lorsque vous avez déjà entrepris des négociations à titre de syndicat, de constituer une unité de négociation au sein dudit syndicat. Vous proposez au Comité qu'une telle tradition que reconnaissent toutes les lois ouvrières du Canada soit maintenue à l'intention de votre syndicat et de tous les autres syndicats dont les membres sont à l'emploi du gouvernement?

M. PAQUETTE: Oui.

M. LEWIS: Je crois que vous faites fausse route lorsque vous prétendez qu'il s'agit toujours du choix d'un groupe d'employés. Sans un précédent de négociation au palier du syndicat de métier, l'unité de négociation ne peut en invoquer l'existence, ni le fait que les travailleurs concernés sont menuisiers, machinistes ou même imprimeurs, dans une entreprise quelconque. Sans la présence d'un tel agent, le métier n'entre pas en ligne de compte. N'est-ce pas que vous voulez maintenir ce que toutes les lois des relations ouvrières du Canada vous autorisent à obtenir en dehors du service du gouvernement?

M. PAQUETTE: Oui.

M. ÉMARD: J'ai dit qu'une longue tradition concernant les syndicats de métier s'était établie avant que Lewis ne forme le *C.I.O.*

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A-t-on d'autres questions à poser? M. Walker.

M. WALKER: Une question seulement. Je me demande si vous pouvez,—c'est une chose assez difficile,—vous dissocier pour l'instant de votre syndicat et du métier que vous représentez ici aujourd'hui, pour répondre en toute objectivité à la question suivante. A votre avis, la Loi sur les relations du personnel de la Fonction publique, une loi qui touche tous les fonctionnaires et non seulement ceux que vous représentez ici aujourd'hui, est-elle une étape nécessaire ax bonnes relations entre la fonction publique et le gouvernement? Si la question est injuste, n'y répondez pas.

M. POULIN: Je crois avoir dit, au cours de mon témoignage antérieur, qu'il convient de féliciter le gouvernement d'avoir introduit le principe des négocations collectives. Nous avons des opinions sur le projet de loi lui-même mais j'ai dit déjà qu'elles seraient exprimées dans le mémoire du Congrès du Travail du Canada. Qu'on me permette de dire, afin que cela soit bien compris, que nous approuvons sans réserve le mémoire du C.T.C.; cependant, je n'ai pas qualité pour répondre aux questions à ce sujet, car ce n'est pas moi qui ai écrit le mémoire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions? Merci beaucoup, monsieur Poulin. Le groupe suivant représente l'Association des maîtres de postes canadiens. M. Leboldus est-il ici? Veuillez vous avancer, s'il vous plaît. Je profite de l'occasion pour signaler au comité que notre secrétaire a maintenant en sa possession les statuts et règlements de l'Institut professionnel du Service public du Canada. Ceux que ce document intéresse pourront communiquer avec lui. Vous êtes prêt, monsieur? Y a-t-il des questions?

M. WALKER: Monsieur le président, le supplément a-t-il été consigné au compte rendu?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avant qu'on l'interroge, M. Leboldus va nous donner lecture d'un supplément au mémoire de son association.

M. John M. LEBOLDUS (*président national, Association des maîtres de poste canadiens*): Merci, monsieur le président. Au moment où notre mémoire a été rédigé en juin, nous n'avions pas eu le temps de procéder à une étude approfondie du bill C-170 car nous n'avions eu qu'un bref moment d'avis. Nous sommes encore d'avis que c'est une bonne mesure législative qu'il ne faudrait pas écarter avant de l'avoir loyalement mise à l'essai. Même si le projet de loi confère certains pouvoirs exceptionnels au président de la Commmission des relations de travail dans la Fonction publique, nous sommes convaincus qu'il y aurait lieu d'engager des consultations avec les diverses associations d'employés et de tenir compte de leurs recommandations.

Depuis que notre association existe, nous avons soumis des résolutions au ministre des Postes et nous lui avons exposé nos vues sur la revision des salaires, des conditions de travail, et ainsi de suite. Nous voudrions proposer qu'un article soit ajouté au projet de loi pour autoriser notre association à négocier directement avec le ministre des Postes et son sous-ministre plutôt qu'avec le Conseil du trésor.

Nous approuvons la disposition du projet de loi qui reconnaît à tout employé le droit d'adhérer à l'association de son choix. Nous préconisons fortement, cependant, l'application de la formule Rand. Nous estimons également que les intérêts de la population seraient mieux servis et qu'assurément les intérêts des employés seraient mieux protégés si le ministère des Postes était assimilé, pour son exploitation, à une société de la Couronne, ayant à sa tête un ministre des Postes muni du pouvoir de traiter avec les employés et de fixer les tarifs postaux intérieurs. L'avènement des négociations collectives marque une étape dans l'histoire de notre association. Dans tous les cas où cela sera possible, nous entendons assurer au gouvernement notre plus entière collaboration afin que le projet de loi serve au mieux les intérêts tant de nos membres que de la population que nous desservons.

Respectueusement soumis, ce 19e jour d'octobre 1966.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup. A-t-on des questions à poser au sujet du mémoire présenté plus tôt et de ce supplément?

M. WALKER: On a l'habitude de demander pour commencer combien de personnes le témoin représente.

M. LEBOLDUS: Dans notre mémoire initial, nous indiquons qu'en juillet cette année notre association comptait 7,646 membres.

M. ORANGE: Est-ce que cela comprend aussi les bureaux à commission?

M. LEBOLDUS: D'après notre propre interprétation, ce groupe comprend les maîtres de poste des catégories 1 à 34. Depuis le 1er juillet, le groupe a été divisé en deux. Le premier groupe comprend les catégories 1 à 23 et l'autre les maîtres de postes des classes 1 à 6, c'est-à-dire ce qu'on appelait jusque-là le service auxiliaire mais les deux groupes sont compris dans ce qu'on appelle les bureaux à commission en ce sens que les salaires sont payés à même les recettes postales. Je crois qu'il y a malentendu même chez nos propres membres quant au sens qu'il faut donner à l'expression «bureaux à commission». Quoi qu'il en soit, les traitements sont payés à même les recettes postales.

M. ORANGE: Vos membres sont-ils des fonctionnaires au sens habituel de ce mot?

M. LEBOLDUS: Pas ceux des catégories 1 à 23. Beaucoup de privilèges des fonctionnaires ne leur sont pas accessibles. Nous touchons un salaire et un supplément de 4 p. 100 du traitement annuel sous forme de gratification de vacance. Mais nous n'avons pas de vacances proprement dites ni de congés de maladie. Certains ont une pension de retraite, ceux qui gagnent au moins $900 par année et n'ont pas d'emploi rémunéré ailleurs. C'est du reste une phrase qu'on leur répète à satiété durant leur période d'emploi. Les autres, cependant, ceux des classes 1 à 6, ont tous les droits et privilèges des fonctionnaires et sont, de fait, à mon avis, des fonctionnaires.

M. ORANGE: Ces fonctionnaires des classes 1 à 6 peuvent postuler un emploi de maître de poste par la procédure ordinaire de la formation publique?

M. LEBOLDUS: Oui; pour ce qui est de l'autre groupe, celui des catégories 1 à 23, ceux d'entre nous qui ont droit à une pension de retraite ont aussi accès aux concours. Je pourrais vous entretenir là-dessus d'ici la fin de la session, et encore je n'aurais pas tout dit.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je suis heureux de constater que vous entrevoyez la fin de la session.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Dans votre chiffre de 7,000, vous incluez les maîtres de postes adjoints?

M. LEBOLDUS: En effet, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. WALKER: Qu'on me permette un commentaire. On parle beaucoup du ministère des Postes,—vous en parlez vous-même dans vos recommandations —et de la possibilité d'en faire une société de la Couronne. Qu'est-ce qu'on y gagnerait?

M. LEBOLDUS: Il pourrait être exploité comme une entreprise; il pourrait être rentable et nous saurions exactement qui sont nos patrons. Dans le moment, nous ne le savons pas; nous ignorons qui paie nos salaires et quel est votre véritable employeur. Nous ne savons pas si c'est le ministre des Postes ou le Conseil du trésor. Nous demandons des augmentations de salaire au ministre des Postes. Nos salaires sont payés à même les recettes mais on nous dit qu'avant de nous accorder quoi que ce soit il faut l'assentiment du Conseil du trésor. Nous n'avons jamais présenté nos réclamations au Conseil du trésor. Comme nous le disons dans le supplément à notre mémoire, c'est toujours au ministre des Postes et à son sous-ministre que nous nous adressons.

M. ORANGE: Ce n'est pas un cas unique chez les fonctionnaires.

M. LEBOLDUS: En matière de relations ouvrières, notre association n'a guère de succès. Depuis de longues années, nous sommes une sorte de parent pauvre dans la famille des fonctionnaires. De fait, on a dit de nous que nous servons de ballon politique. Nous sommes passés par toutes les vicissitudes et nous avions pris l'habitude dans le passé d'accepter les miettes qu'on voulait bien nous donner. Mais nous sommes en voie de nous éveiller; nous voulons que notre influence se fasse sentir et c'est pour cette raison, monsieur le président, que nous avons demandé à comparaître devant le comité et vous avez bien voulu acquiescer.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. CHATTERTON: Je ne sais pas si le bill C-181 changera quelque chose à la situation dont vous parlez.

M. LEBOLDUS: Vous parlez de l'administration financière?

M. CHATTERTON: Non, de la loi sur la fonction publique.

M. LEBOLDUS: Je n'ai pas qualité pour répondre à la question. Je n'ai étudié ni la loi sur la fonction publique ni le nouveau projet de loi pour la bonne raison que le texte ne nous en est parvenu que beaucoup trop tard; les audiences étaient terminées avant même que j'aie reçu le texte des modifications.

M. ÉMARD: Je dois dire que, lorsque j'ai reçu votre mémoire, j'ai été renversé d'apprendre qu'il existe une association de maîtres de poste car, depuis que je suis membre du Parlement, j'ai servi d'intermédiaire pour l'exposé des griefs des maîtres de poste de ma circonscription. Vous dites que vous n'avez pas de salaire fixe. Si j'ai bien compris, votre rémunération dépend des recettes du bureau de poste.

M. LEBOLDUS: Plus maintenant. C'était le cas autrefois mais il n'en est plus ainsi depuis 1948. Nous avons ce qu'on appelle une unité normale de travail; les groupes se fondent sur le relevé de l'unité de travail et le salaire, bien entendu, dépend du groupe dans lequel on vous a placé à la suite du relevé de l'unité de travail.

M. ÉMARD: Cependant, si je comprends bien, il y a un salaire de base. Je le sais car, récemment, j'ai eu à m'occuper de certains problèmes dans ma propre circonscription . . .

M. LEBOLDUS: A propos de salaires?

M. ÉMARD: Non, pas à propos de salaires, à propos de bureaux de poste. Personne ne voulait accepter de bureaux de poste dans les petites localités parce qu'on y paie des salaires de $17 et de $30 par semaine aux maîtres de poste. . .

M. LEBOLDUS: Vous apprendrez sans doute avec intérêt que le salaire le plus bas, pour le groupe des maîtres de poste, est de $345 par année.

M. ÉMARD: Je le sais. C'est vraiment honteux. Je sais exactement ce qu'ils touchent. De fait, il y a un bureau à Terrasse Vaudreuil où il nous a fallu environ trois mois pour trouver un maître de poste. Partout où je suis allé avec le surveillant pour tenter de trouver quelqu'un, tout le monde se plaignait et les femmes nous disaient: "Pourquoi travailler comme maître de poste; je fais plus d'argent à louer des chambres". Et c'est vrai. Les conditions sont vraiment pénibles et je ne comprends pas qu'elles puissent exister à notre époque. Je sais que ce n'est pas votre faute. . .

M. LEWIS: Avez-vous lu le rapport Montpetit?

M. ÉMARD: J'ai lu seulement ce qu'en dit le journal ce matin. Je sais que c'est vraiment effarant. Je me demande si ce n'est pas la faute des syndicats ou du mouvement ouvrier. Il semble se préoccuper de tous les cas qui ont du retentissement et négliger les petits, dont les conditions de travail sont horribles.

Le sénateur CAMERON: Cet employé qui gagne $300 par année travaille pendant combien d'heures par semaines et pendant combien de semaines par année?

M. LEBOLDUS: Pendant autant de semaines qu'il y en a dans l'année.

Le sénateur CAMERON: Et combien d'heures par jour?

M. LEBOLDUS: Une heure ou deux par jour, mettons, suivant les livraisons de courrier. Les heures d'ouverture des bureaux de poste ne sont pas fixes dans les petites localités car cela dépend de l'arrivée du courrier. Parfois, il y a trois livraisons par semaine, ce qui veut dire que le maître de poste doit travailler pendant une couple d'heures ces jours-là. Il n'en est pas moins en service chaque jour de la semaine. Si un client se présente un jour libre, c'est-à-dire un jour où il n'y a pas de courrier, et demande un timbre de cinq sous, il faut qu'il soit servi. Il en est ainsi dans tous les bureaux de poste des petites villes. Beaucoup d'entre nous habitons dans le bureau de poste même. Si une personne se présente à la porte d'entrée pour réclamer un colis, cette personne sait que vous êtes dans la maison car elle entend du bruit et si vous ne livrez pas le colis, elle est mécontente. Autre chose, monsieur le président; un député a parlé du loyer. Les salaires des catégories 1 à 23 comprennent le loyer, l'éclairage et le chauffage. Tout cela est inclus dans le salaire. C'est un autre refrain qu'on nous sert à toutes les sauces aux bureaux de Confederation Heights. Quand nous mentionnons le loyer ou l'éclairage, on nous répond: "Cela fait partie de votre rémunération; le salaire comprend tout".

Le sénateur MACKENZIE: Pour les bureaux de poste dont vous parlez, quelles sont les heures d'ouverture obligatoires?

M. LEBOLDUS: Les petits bureaux?

Le sénateur MACKENZIE: Oui.

M. LEBOLDUS: Je ne crois pas qu'il y ait d'heures fixes. Ce sont de très petits bureaux, sénateur.

Le sénateur MACKENZIE: Si le maître de poste se livre à d'autres occupations, il ne sera pas là pour vendre le timbre de cinq sous.

M. LEBOLDUS: Règle générale, toutefois, un membre de la famille se trouve dans le voisinage.

Le sénateur MACKENZIE: Pendant combien de temps?

M. LEBOLDUS: Toute la journée. J'appartiens moi-même à la catégorie 23; je suis donc très au courant des problèmes de ce groupe. Mes heures de travail vont de 8h.30 à midi et de 1h.30 à 5h., cinq jours par semaine. Le sixième jour, elles vont de 8h.30 à 11h.30. Cela donne donc...

Le sénateur MACKENZIE: Qu'arrive-t-il si votre bureau n'est pas ouvert pendant ces heures-là? Vous êtes congédié?

M. LEBOLDUS: Ma foi, je suis tenu d'être là ou de me faire remplacer par quelqu'un. Si un de mes supérieurs se présentait chez moi et trouvait mon bureau fermé, le moins que je puisse dire c'est qu'il faudrait que je donne des explications.

Le sénateur CAMERON: On ne vous accorde pas de vacances?

M. LEBOLDUS: Non, sauf une gratification de vacances de 4 p. 100. S'il me faut de l'aide, je dois en payer le coût à même mon propre salaire, sauf pour une allocation de 55 heures à l'époque de Noël. Je ne suis pas à mon bureau aujourd'hui; la jeune fille qui me remplace pendant mon absence est rémunérée à même mon propre salaire.

Le sénateur CAMERON: Quelle est la population de la localité où vous...

M. LEBOLDUS: Environ 750 habitants.

Le sénateur MACKENZIE: Vous pouvez vous faire remplacer à votre bureau.

M. LEBOLDUS: Oui, par un assistant.

Le sénateur MACKENZIE: Je vois.

M. BERGER: J'ai un renseignement à vous demander. Je m'occupe en ce moment du cas de quatre ou cinq maîtres de poste de ma circonscription. J'ai lu votre lettre, où vous dites, notamment: «Dans tous les cas où cela sera possible, nous entendons assurer au gouvernement notre plus entière collaboration». Les mots «dans tous les cas où cela sera possible» m'intriguent un peu. La «carte de Noël» que je reçois tous les jours des maîtres de poste de Montréal n'arrange guère les choses et ne m'encourage pas à poursuivre mes efforts, car vous dites que vous êtes prêts à collaborer pleinement et pourtant je reçois tous les jours ces cartes de Noël où vous dites «Faites quelque chose, sinon...». Ce sont les mots «dans tous les cas où cela sera possible» qui m'intriguent.

M. LEBOLDUS: Ne nous confondez pas, je vous prie, avec l'Union canadienne des employés des postes.

M. ÉMARD: Monsieur le président, je ne veux offenser personne mais, apparemment, l'association que le témoin représente est très faible, n'est-ce-pas?

M. LEBOLDUS: Oui, par rapport à d'autres syndicats, nous sommes faibles; comme je l'ai dit, nous sommes le parent pauvre...

M. ÉMARD: Avez-vous jamais fait des démarches auprès du C.T.C., d'un autre syndicat ou de l'Association du Service civil pour vous joindre à eux ou obtenir leur aide?

M. LEBOLDUS: Oui et je suis heureux de dire que nous avons d'excellentes relations avec la Fédération du Service civil et avec l'Association du Service civil. Les deux présidents se sont donné beaucoup de peine pour nous aider autant qu'ils le pouvaient. Surtout depuis quelques mois, nos relations avec la Fédération du Service civil sont excellentes.

M. ÉMARD: Je comprends qu'elles l'aient été ces quelques derniers mois mais je vois que votre association existe depuis soixante-deux ans. Pour ce qui est des résultats, il faut dire que les salaires et les conditions de travail de vos membres, en particulier dans ma propre circonscription, sont véritablement scandaleux. J'espère bien que votre association pourra se mettre en contact avec un organisme plus puissant afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. Je ne crois que vous puissiez y parvenir par vous-même. Il n'est pas aussi facile que dans le passé de créer un syndicat et de tenir tête à un employeur comme le gouvernement qui est au courant de tout et qui sait profiter de tous les moyens dont il dispose. Avez-vous réellement l'intention de vous unir à un syndicat plus puissant ou entendez-vous continuer de faire cavalier seul?

M. LEBOLDUS: Nous avons eu des entretiens avec la Fédération du service civil en vue d'une affiliation possible. Mais il y a une pierre d'achoppement: la

question du coût. Chacun de nos membres devra payer $2 ou $3 par mois pour faire partie de ces associations; nous ne savons que faire. On ne peut guère s'attendre qu'un employé qui touche $600 ou $700 par année verse un cotisation de $3 par mois.

M. ÉMARD: Je puis vous indiquer comment procéder, si vous voulez.

M. LEBOLDUS: Nous acceptons volontiers des conseils.

M. ÉMARD: Vous pouvez offrir de verser des cotisations proportionnées à vos salaires; plus votre traitement sera relevé, plus les syndicats en profiteront.

M. KNOWLES: Comment les maîtres de poste sont-ils nommés?

M. LEBOLDUS: Étant membre du Parlement, monsieur Knowles, vous devez en savoir quelque chose.

M. KNOWLES: J'ai bien quelques soupçons.

M. LEBOLDUS: Dans le passé, c'est ainsi qu'ils étaient recrutés.

M. KNOWLES: Qu'est-ce que vous entendez par «c'est ainsi»?

M. BELL (*Carleton*): Avez-vous dit cela pour la gouverne de l'ancien ministre des Postes qui vient d'entrer?

M. KNOWLES: J'imagine que votre «c'est ainsi» veut dire le favoritisme politique.

M. LEBOLDUS: Oui, mais nous avons fait ce que nous avons pu pour écarter le favoritisme, monsieur Knowles. Nous croyons que les nominations les plus récentes n'ont pas été entachées de favoritisme. Pour les classes 1 à 6, il n'y certainement pas de traitement de faveur; les postes sont accessibles à tous les fonctionnaires, par concours.

M. LEWIS: S'agit-il de maîtres de poste à plein temps?

M. LEBOLDUS: Oui, pour les classes 1 à 6, ce sont incontestablement des emplois à plein temps.

M. LEWIS: J'espère qu'ils ne touchent pas seulement $700 par année.

M. LEBOLDUS: Non; mon propre salaire, je n'hésite pas à vous le révéler, est de $3,805 par année.

M. ORANGE: Fournissez-vous le local?

M. LEBOLDUS: Oui, je fournis l'espace chez moi.

M. LEWIS: Et cela occupe tout votre temps?

M. LEBOLDUS: C'est exact. Les heures que j'ai mentionées sont respectées scrupuleusement. De fait, j'ai dit 5h. mais si quelqu'un se présente et demande quelque chose, il faut bien le servir. Nous habitons une petite ville et il ne faut pas mécontenter les clients.

M. ORANGE: Quel est le salaire le plus élevé pour les classes 1 à 6?

M. LEBOLDUS: Le président de la section de Québec est ici; il occupe un poste de la classe 6. Il pourrait sans doute vous dire, monsieur le président, quel est son salaire.

M. TREMBLAY: $6,020.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): $6,020.

M. LEWIS: Est-ce le plafond pour les maîtres de poste?

M. LEBOLDUS: Pour les bureaux à commission.

M. LEWIS: Et cela comprend l'éclairage, le chauffage et le loyer?

M. LEBOLDUS: Non. Évidemment, il y en a dans les échelons inférieurs, ceux des catégories 1 à 23, qui occupent des immeubles publics. Ces dernières années, durant l'hiver, on a aménagé de petits immeubles de 24 pieds sur 24, ou de 24 pieds sur 28, dans des localités où il y avait beaucoup de chômage; les bureaux de poste sont logés dans ces locaux.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Leboldus, pour la gouverne du comité, pouvez-vous nous donner le nom du monsieur qui vient de répondre?

M. LEBOLDUS: C'est M. Antoine Tremblay, de La Malbaie (Qué.), président de la section de Québec.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Antoine Tremblay. Vous vouliez poser la même question, monsieur Knowles?

M. KNOWLES: Pourquoi toutes ces nominations n'échapperaient-elles pas au favoritisme politique? Si je vous pose la question, c'est à cause de la loi. N'est-pas de là que viennent les difficultés? Si vous obtenez un emploi par faveur, c'est à ceux qui vous ont trouvé cet emploi qu'il vous faut vous adresser si vous êtes mécontents.

M. LEBOLDUS: Nous serions très satisfaits, monsieur Knowles, si toutes les nominations étaient faites d'après les mêmes principes que ceux qui régissent les classes 1 à 6; de fait, dans un mémoire que nous avons présenté en août dernier, nous avons demandé que tous les maîtres de poste soient admissibles aux concours pour les postes offerts à l'intérieur du service.

M. HYMMEN: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion d'entendre deux fois M. Leboldus,—je signale que c'est sa deuxième présence ici,—nous soumettre certaines propositions au sujet du projet de loi sur les négociations collectives. Soit dit en passant, nous venons à peine de recevoir un exemplaire du rapport Montpetit, déposé hier; ce rapport examine la question beaucoup plus à fond que nous saurions le faire ici au cours d'un interrogatoire superficiel. Je n'ai pas entendu dire que le Parlement avait déféré le rapport Montpetit au comité. Ce n'est pas que je veuille couper court à la discussion mais je me demande si un interrogatoire hâtif peut vraiment projeter de la lumière sur une question qui, en toute probabilité, est très bien exposée dans le rapport Montpetit.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est aussi mon impression. Je me demandais jusqu'où irait notre interrogatoire de ce matin. Les honorables membres du comité doivent se rendre compte, cependant, que même si nous étudions la question, elle reviendra sur le tapis au moment de l'examen du rapport Montpetit, qui, je le suppose, nous sera déféré. J'espère donc que nous nous limiterons aux seules questions dont traitent les projets de loi à l'étude.

M. KEAYS: Monsieur le président, on a parlé ici de favoritisme politique; c'est un point qu'il faudrait élucider, je crois. Je voudrais demander un renseignement au témoin, étant donné qu'il recommande que le ministère des Postes soit exploité comme une société de la Couronne. Dans une société de la Couronne, et du reste dans toute entreprise, quand il faut remplir certains postes, ces nominations relèvent habituellement du président de la société. Si donc, le ministre des Postes agit comme président de l'entreprise, comment pourra-t-on s'opposer à ce qu'il fasse certaines nominations? Je suis sûr que le

ministre des Postes ne fait pas de nominations politiques. En pareil cas, sur quoi se fonderait votre opposition?

M. LEWIS: C'est une interprétation assez étrange du favoritisme politique, à mon avis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Leboldus, pouvez-vous répondre à cette question?

M. LEBOLDUS: Non; je ne sais trop quoi répondre.

M. FAIRWEATHER: Je crois qu'il faudrait éclaircir ce point. Sous le régime du favoritisme, n'est-on pas tenu de vous garder en place, moyennant bonne conduite, jusqu'à un certain âge.

M. KNOWLES: Jusqu'aux prochaines élections?

M. FAIRWEATHER: Non, non! C'est le point que je veux faire ressortir.

M. LEBOLDUS: Je ne connais pas de cas récents où un employé aurait été congédié simplement parce qu'il y a eu changement de gouvernement. Je sais que des maîtres de poste ont perdu leur emploi pour avoir participé activement à une campagne électorale mais nous ne nous préoccupons pas de défendre ces employés. Ils sont allés au-devant des coups; s'ils ne savent pas qu'ils doivent se tenir à l'écart des campagnes politiques, c'est leur faute et non la nôtre.

M. FAIRWEATHER: Donc, en somme, un changement de gouvernement ne modifie en rien vos conditions d'emploi?

M. LEBOLDUS: Si vous vous tenez à l'écart de la politique et si vous vous mêlez de vos affaires, non.

M. HYMMEN: Monsieur le président, c'est M. Leboldus qui a parlé le premier d'activité politique. Nous avons en main un rapport que le comité devra étudier plus tard. Le témoin pourrait peut-être nous donner un peu plus d'explications. Dans quelle mesure un maître de poste, ou n'importe quel employé du ministère des Postes, dans n'importe quelle localité, qu'il s'agisse ou non d'un petit bureau rural, peut-il participer à des activités politiques autres que l'exercice du droit de suffrage qui est commun à tous les citoyens?

M. LEBOLDUS: Notre association ne s'est pas prononcée officiellement là-dessus mais je puis vous exposer mes vues personnelles. S'il nous faut nous adresser à des membres du Parlement, au ministre des Postes ou à n'importe quel représentant élu, quand nous réclamons des majorations de salaire ou d'autres améliorations, j'ai l'impression, pour ma part, que je suis beaucoup mieux placé quand je puis engager les négociations en toute liberté sans avoir en face de moi, de l'autre côté de la table, quelqu'un qui a travaillé contre moi ou contre mon parti aux dernières élections. Autrement, ma cause est en quelque sorte perdue avant même que je me présente à la table de négociations.

M. LEWIS: Croyez-vous qu'il est juste que votre cause soit en quelque sorte perdue? N'avez-vous pas des droits en votre qualité de citoyen?

M. LEBOLDUS: Oui, j'ai des droits; c'est ce que je me dis quand je me présente au bureau de scrutin; celui-là c'est un droit dont on ne peut pas me dépouiller.

M. LEWIS: Mais n'avez-vous pas de droits en votre qualité de citoyen? Pourquoi votre cause serait-elle en quelque sorte perdue d'avance parce que vous avez travaillé contre moi aux élections? De quel droit puis-je vous le reprocher?

M. LEBOLDUS: Je suppose qu'on ne devrait pas réagir ainsi, mais la nature humaine étant ce qu'elle est, n'est-il pas naturel d'éprouver certains sentiments à la vue de quelqu'un qui a travaillé contre nous? On compte peu d'anges chez les humains.

M. LEWIS: Il n'est pas nécessaire d'avoir une nature angélique pour reconnaître le droit démocratique d'autrui. Il n'y a rien d'angélique ni de surhumain là-dessus.

M. KNOWLES: Depuis que je suis député, chaque gouvernement a toujours prétendu être plus qu'humain.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs?

Le sénateur CAMERON: Mon ami a signalé qu'on vient à peine de remettre le document à certains d'entre nous; il y a seulement une demi-heure que j'ai reçu mon exemplaire. Tout ce que je sais de l'affaire, je l'ai appris dans le *Globe and Mail* de ce matin.

J'ai, avec preuve à l'appui, critiqué l'administration des postes depuis des années. Une grande partie des difficultés auxquelles le service postal se heurte aujourd'hui tient à la détérioration des relations humaines, à une structure administrative désuète. J'espère qu'après avoir eu l'occasion de lire le document nous pourrons interroger les intéressés. Nous en fournira-t-on l'occasion?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Comme vous le savez, sénateur Cameron, M. Leboldus représente l'association canadienne des maîtres de poste, et au cours de la journée ou demain les membres du Comité auront l'occasion d'interroger nombre de représentants de l'Union canadienne des postiers et des facteurs qui seront mieux en mesure de répondre à ce genre de questions. N'est-ce pas votre avis, monsieur Leboldus?

M. LEBOLDUS: Peut-être bien, car ils représentent les postiers employés ailleurs que dans les petites régions rurales.

Le sénateur CAMERON: C'est tout ce que je voulais savoir. Viendront-ils?

M. LEBOLDUS: Oui.

Le sénateur CAMERON: A mon grand regret, je ne serai pas là demain.

M. HYMMEN: Monsieur le président, permettez-moi de signaler une chose: l'une des associations de postiers n'a-t-elle pas écrit au premier ministre pour demander qu'aucune décison ne soit prise avant le dépôt du rapport Montpetit?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): En effet.

M. HYMMEN: Je ne m'oppose pas à la venue de la délégation, mais j'estime qu'aucun membre du Comité ne peut, c'est humainement impossible, lire attentivement tout le rapport Montpetit avant demain. De toute façon, les délégués devront revenir plus tard.

M. LEWIS: Nous devrions peut-être leur demander de se présenter la semaine prochaine, monsieur le président. Eux aussi tiendront à étudier le rapport.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Vous avez peut-être raison. Nous déférerons la question au comité directeur, monsieur Lewis, qui fera le nécessaire. Autres questions?

Le sénateur CAMERON: Monsieur le président, un dernier point. Sauf erreur, dans un rapport présenté au ministère des Postes, on a signalé qu'environ 12,000 démérites ou pénalités avaient été imposés par suite d'infractions au règlement. S'il en est ainsi, on peut donc dire, à première vue, que l'organisation laisse à désirer.

M. WALKER: Monsieur le président, tous les membres du Comité conviendront sans doute que lors de l'interrogation des témoins qui comparaîtront devant le Comité—le Comité de la fonction publique—nous serons tentés d'aborder un domaine tout à fait différent, à savoir, l'examen circonstancié du service postal pour autant que la situation qui prévaut se rattache au rapport Montpetit. A mon avis, le président devra témoigner de la sagesse d'un Richard pour nous rappeler à l'ordre lorsque nous aborderons un domaine qui, en fait, ne relève pas du tout des attributions du Comité. Nous sommes chargés d'examiner les relations entre employeur et employés au sein de la fonction publique, sujet fort intéressant et peut-être plus savoureux que certains autres dont nous avons été saisis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Walker, je pense que nous devrions consacrer autant de temps que possible à l'étude des projets de loi afin d'en décider le plus tôt possible. Je préférerais de beaucoup, pourvu qu'il n'y ait pas trop d'à-côtés, ne pas avoir à revenir, peut-être au printemps, pour étudier des questions dont nous pourrions traiter dès maintenant, pourvu que les membres témoignent d'un peu d'aptitude pour interroger les témoins pendant qu'ils sont ici.

M. WALKER: Du moment que les questions se rattachent directement au sujet à l'étude.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je pense que le sujet est assez vaste, monsieur Walker, quand nous étudions des mesures relatives à la fonction publique.

M. KNOWLES: Mais, il se peut fort bien, monsieur le président, que le rapport Montpetit ne traite pas de questions qui préoccupent le témoin, bien qu'elles puissent se rapporter au bill C-170. Le bill fait maintes fois mention du rapport qui est presque l'assise de la recommandation. Quand comparaîtront les représentants des deux autres groupes ou syndicats des postiers, il va sans dire que nous devrons alors pouvoir discuter du rapport Montpetit.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est mon avis. Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs? Alors, je vous remercie monsieur Leboldus.

M. LEBOLDUS: Merci, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le groupe suivant est celui de la *Canadian Union of Public Employees* et je prierais M. Eady de s'approcher. M. Eady répondra volontiers à toutes questions relatives au mémoire présenté il y a quelque temps.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Eady, lorsque vous avez témoigné la dernière fois, vous nous avez dit que la *Canadian Union of Public Employees* ne comptait aucun membre parmi les employés du gouvernement fédéral ou des sociétés fédérales de la Couronne.

M. EADY: Non. Nous en comptons un certain nombre au sein des sociétés de la Couronne, notamment à l'Office de l'énergie atomique du Canada.

M. BELL (*Carleton*): Combien?

M. EADY: Très peu. J'ignore le chiffre, mais il s'agit d'employés préposés au réacteur de Pinawa, au Manitoba, leur certificat d'emploi étant émis en vertu de la loi sur les relations industrielles.

M. BELL (*Carleton*): Depuis votre dernière comparution au Comité, avez-vous eu l'occasion de lire le mémoire que M. Arnold D. P. Heeney, Q.C. a présenté au Comité, mémoire qui traite, je pense, certaines questions fondamentales soulevées dans le vôtre?

M. EADY: Je ne l'ai pas lu en entier, mais j'ai lu les communiqués émis à ce sujet et les comptes rendus publiés dans les journaux.

M. BELL (*Carleton*): Avez-vous des commentaires à formuler sur certaines déclarations de M. Heeney énonçant les raisons pour lesquelles le comité chargé du rapport préparatoire a décidé de fonder la négociation collective sur le bill n° C-170 au lieu d'étendre la portée de la Loi sur les relations industrielles et les différends du travail.

M. EADY: Oui, monsieur Bell. N'en déplaise à M. Heeney, notre syndicat n'approuve pas la thèse soutenue dans le rapport préparatoire de M. Heeney ni le bill à l'étude. Nous ne voyons pas pourquoi les méthodes de négociation collective seraient fondamentalement différentes pour la fonction publique, à n'importe quel échelon, d'une part, et pour le secteur privé, d'autre part. Quant à moi et à l'organisation que je représente, nous nous opposons à certains aspects du bill dont nous traitons d'ailleurs dans notre mémoire. M. Heeney n'a pas démontré pourquoi on ne pouvait pas modifier la Loi sur les relations industrielles et les différends du travail, de façon à comprendre cette disposition. Notre affirmation se fonde sur deux raisons: d'abord, l'expérience acquise dans d'autres domaines de compétence, surtout en Saskatchewan, nous enseigne que la chose n'était pas impossible; ensuite, nous ne voyons pas pourquoi on ferait la moindre exception dans le cas des personnes visées par le bill. C'est un peu ironique pour notre organisation de voir que les soldats de l'armée de l'Allemagne de l'Ouest—en 1945, nous apprenions, semble-t-il, les rudiments de la démocratie—pourront désormais adhérer à la *Public Employees' Union*, affiliée à l'organisme international auquel notre syndicat est aussi affilié. En Suède, j'ai bien connu les associations suédoises d'officiers et de sous-officiers; elles sont affiliées au Congrès du travail, et pourtant ces militaires, les policiers, et le reste, sont exempts. Or, selon le grand principe maintenant adopté, non seulement établit-on une différence entre l'employé du secteur public et l'employé du secteur privé, mais on fait un certain rapprochement entre certaines catégories d'employés de l'État de sorte qu'ils sont exempts et, de plus, de grands secteurs ne seront pas assujettis aux négociations collectives. Lorsqu'on examine le bill de près, comme le Comité l'a fait j'en suis sûr, on s'aperçoit que dans de grands secteurs le sort des employés, qui devrait normalement se jouer à la table des négociations collectives, dépend de la décision unilatérale de la Commission du service civil, du Conseil du Trésor ou des ministres intéressés. Or, n'en déplaise à l'ambassadeur Heeney, notre syndicat rejette sa thèse selon laquelle la fonction publique jouirait ainsi d'une forme supérieure de négociation collective.

M. BELL (*Carleton*): Il a signalé deux ou trois points à l'égard desquels j'aimerais connaître votre avis. Il a d'abord indiqué qu'il faudrait modifier sensiblement la Loi sur les relations industrielles et les relations du travail (*voir note 1, p. 462*), étant donné l'institution du comité chargé du rapport préparatoire, afin de conserver le système au mérite. Acceptez-vous ce point de vue?

M. EADY: Non, je ne crois pas. Je conviens, je le répète, que la loi doit être modifiée sensiblement pour embrasser cet aspect, car il faudra en changer les modalités à certains égards. Mais rien ne montre que le système au mérite de la fonction publique de la Saskatchewan ait été modifié du fait que cette

dernière relève de la loi, et rien n'indique non plus que le récent Code du travail du Québec, le bill n° 54, ait eu quelque répercussion sur le système au mérite dans la province de Québec. On voit donc que la chose est réalisable dans d'autres domaines de compétence sans pour autant désavantager le gouvernement comme employeur.

M. BELL (*Carleton*): Dois-je comprendre que, selon vous, le mode d'avancement doit faire l'objet de négociations collectives?

M. EADY: J'estime que les associations d'employés, à supposer que le système prévoit, par exemple, toutes les entrevues, les examens, et le reste, devraient avoir le droit de présenter des instances sur ce qui se fait à cet égard. Par exemple, mettons que vous soyez fonctionnaire, monsieur Bell, nous ne voudrions pas contester votre examen, et le reste, mais l'association devrait pouvoir présenter des instances à l'égard des critères utilisés, du genre d'examens subis et de la valeur de ceux-ci comme moyen d'appréciation. Nous demandons cela aussi dans d'autres secteurs, notamment dans le cas de l'hydro; nous tenons à ce que les commissions de l'hydro nous consultent à l'égard des examens que subissent les gens de métiers et les employés de bureau. Ces employeurs, conformément à notre demande, nous consultent, mais non pas à l'égard des examens des candidats car ce serait violer le système au mérite, et ce n'est pas là notre intention. Nous préférons donc de ce système, bien entendu, à celui du favoritisme.

M. BELL (*Carleton*): Passons à un autre aspect du sujet. Seriez-vous d'avis que le ministre du Travail assume, au sujet des négociations collectives dans la fonction publique, les fonctions qui lui incombent au sujet des négociations collectives dans le secteur privé?

M. EADY: Comme nous l'avons signalé dans notre mémoire, quand au moins les négociations collectives s'effectuent sous la surveillance du ministre du Travail, ce qui est précisément le cas en Saskatchewan et au Québec, il y a toujours la possibilité que la responsabilité incombe à un autre ministre. L'une des raisons, précisément, pour lesquelles nous nous opposons au bill à l'étude est l'ampleur des pouvoirs conférés au président de l'Office du service public. Il cumule vraiment les pouvoirs du président d'un conseil du travail et ceux d'un ministre. Certains désavantages sont inévitables, nous ne l'ignorons pas. Si le régime de négociations collectives relève d'un règlement édicté par le gouvernement, on doit charger un ministre de son application. Nous préférons que deux ministres se partagent la responsabilité. Permettez-moi de citer l'exemple de la grève des employés d'hôpital du Québec où le ministre du Travail tâchait de la régler tandis que le ministre de la Santé représentait l'employeur.

En Saskatchewan, lors de différends mettant en cause les employés d'hôpital, nous traitions avec deux ministres, l'un en tant que conciliateur, l'autre en tant qu'employeur. Je sais que les deux ministres se consultent et que cela comporte fatalement certains désavantages, mais, dans la fonction publique, cela est inévitable. Nous préférerions le partage de la responsabilité, quitte à tenter notre chance avec le ministre du Travail, quel qu'il soit, au lieu de la concentration du pouvoir entre les mains du président de la fonction publique, comme le prévoit le bill à l'étude.

M. BELL (*Carleton*): L'autre aspect, monsieur Eady, est qu'il faudra apporter sans doute de vastes modifications afin d'assurer la continuité de la fonction

publique, du moins dans les secteurs où la sûreté et la sécurité entrent en ligne de compte. Êtes-vous d'accord avec lui à ce sujet et, si oui, quelles genres de sauvegardes et de mesures de précautions s'imposeraient, selon vous?

M. EADY: Je dois dire que notre syndicat, évidemment, se heurte à ce problème même à l'égard d'une grève à l'échelon municipal, où, par exemple, il faut compter avec le réseau d'approvisionnement d'eau desservant le Grand Toronto. Nous avons simplement retiré nos gens de là sans conclure d'arrangements avec le président, M. Allen. De grandes difficultés pourraient se produire. Tout le réseau pourrait être désorganisé. A mon avis, il faut s'entendre avant que les arrangements relatifs à la sécurité ne suscitent un différend au cours des négociations collectives. C'est ce que les syndicats de type industriel font plus souvent que le public ne s'en rend compte. Je sais, par exemple, que dans le cas des aciéries et de l'industrie minière, si la grève doit avoir lieu, le syndicat se réunit avec les administrateurs de la mine en cause afin de prendre des dispositions relatives à la sécurité avant de retirer les mineurs. Il faudrait agir ainsi, je pense. Lors des différends que nous avons eus avec les autorités de l'hydro, nous avons toujours prévu des arrangements pour la mise sur pied d'un service d'urgence au cas où les choses se gâteraient; agir autrement témoignerait d'un syndicat irresponsable. Il faut, je pense, que les intéressés se réunissent et adoptent une telle ligne de conduite. Je suis d'accord avec M. Heeney, car, à mon avis, il faut négocier à ce sujet avant d'avoir atteint le stade où le droit de grève peut être invoqué, car il est très difficile de régler ces questions à la veille d'une grève.

M. ÉMARD: Dans votre mémoire, vous dites compter 100,000 membres répartis dans 700 unités locales établies dans les dix provinces. Pourriez-vous nous en donner la ventilation, par province?

M. EADY: Très volontiers, monsieur Émard, d'autant plus que nous comptons 5,000 membres de plus dans la province de Québec depuis que nous avons réussi récemment à nous adjoindre les travailleurs de l'Hydro-Québec. Nous comptons environ 44,000 adhérents en Ontario et environ 17,000 au Québec. Je ne saurais, de mémoire, vous donner la ventilation des trois autres régions. Notre syndicat se divise en cinq régions: l'Ouest canadien, soit la Colombie-Britannique et l'Alberta; les Prairies, soit le Manitoba et la Saskatchewan; la région de l'Atlantique, et puis l'Ontario et le Québec. Nous comptons 42,000 adhérents en Ontario, de 15,000 à 17,000 au Québec, les trois autres régions se partagent le reste.

M. ÉMARD: Combien y en a-t-il au Manitoba et en Saskatchewan?

M. EADY: Environ 8,000, si je ne m'abuse. Je suis à peu près sûr des chiffres intéressant l'Ontario et le Québec, mais je n'ose pas sans consulter mes fiches fournir des chiffres au sujet des trois autres régions.

M. KNOWLES: Monsieur le président, dans la liste des modifications que M. Heeney croit bon d'apporter à la loi sur les relations industrielles et les différends du travail afin d'accommoder la fonction publique, M. Bell en a omis une, je pense. Ce n'est pas un élément que j'approuve, et j'espère que M. Bell ne l'approuve pas non plus, mais il serait peut-être bon de connaître l'avis de M. Eady. Disons en toute justice que M. Heeney a soutenu également que la Loi sur les relations industrielles et les différends du travail devrait être modifiée de manière à comprendre l'arbitrage.

M. EADY: Il en est sûrement question, en effet. Bien entendu, nous nous opposons à la forme d'arbitrage obligatoire énoncée dans le bill. Le projet de loi précise le moment où l'on devra exercer un choix, et c'est là que nous nous

opposons. Permettez-moi de préciser un peu plus la thèse soutenue dans notre mémoire. Avant de commencer l'organisation d'un groupe de fonctionnaires fédéraux en vertu de cetre loi, il nous faut décider si nous allons accepter l'arbitrage ou si nous demanderons le droit de faire la grève. Il s'agit là, pour nous, d'une situation inusitée, car nous nous attendions que ce choix serait laissé aux employés que nous aurions syndiqués. C'est pourquoi nous demandons dans notre mémoire que s'il faut se prononcer à cet égard que le choix puisse au moins être exercé une fois que les employés du groupe intéressé ont été syndiqués.

Le deuxième point, évidemment, c'est que nous n'acceptons pas tellement l'idée de toute façon, car notre syndicat, monsieur le président, ne court pas allègrement vers la grève. Le passé de la *Canadian Union* démontre que nous faisons très rarement la grève. Si nous tenons tellement au recours à la grève, même dans le cas des fonctionnaires, c'est que si l'on songe au pouvoir qu'aura le gouvernement fédéral comme employeur, problème auquel les postiers se sont heurtés, et au pouvoir dont disposera le syndicat sans, en dernière analyse, le recours à la grève, il s'ensuivra que la balance du pouvoir lors des négociations collectives ne sera guère partagée également. Nous nous opposons donc à l'arbitrage obligatoire sauf, bien entendu, comme c'est habituellement le cas dans tous les domaines de compétence, pour le règlement de griefs pendant la durée d'un contrat.

M. KNOWLES: Vous ne convenez pas avec M. Heeney qu'il y aurait lieu de modifier la loi.

M. EADY: Non, parce que selon nous ce n'est pas nécessaire. La seule chose que vous pourriez faire, monsieur Knowles, par l'entremise de la présidence, serait de faire insérer dans le projet de loi une disposition prévoyant que les deux parties puissent présenter une demande d'arbitrage volontaire. Nous avons convenu avec certains employeurs de notre domaine d'activité d'agir ainsi de temps à autre. Lorsque les deux parties en cause disent: «Eh bien, ce n'est pas la peine de susciter un différend industriel», nous sommes prêts à soumettre la question à un conciliateur et à comparaître devant lui; voilà, en fait, comment le différend de Corner Brook (Terre-Neuve) a été réglé. Le syndicat et les employés d'hôpital en cause avaient accepté que le conseil de conciliation soit en réalité le conseil d'arbitrage. Mais, les deux parties s'étaient entendues à ce sujet.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La parole est à M. Walker.

M. WALKER: Ma question se rattache aux propos de M. Bell. Ai-je bien compris qu'au fond vous vous en remettriez au jugement particulier d'un ministre fédéral du Travail sous le régime de la loi sur les relations industrielles et les différends du travail. Vous auriez plus confiance en son jugement qu'à celui d'un président indépendant de l'Office des relations du personnel qui n'aurait aucun lien avec le gouvernement?

M. EADY: Eh bien, monsieur le président, je ne suis pas tellement sûr qu'il n'ait aucun lien avec le gouvernement. Il nous faut voir qui sera nommé, et nous savons qu'il sera nommé par le gouvernement.

M. WALKER: Mais il y a l'Office.

M. EADY: En effet, mais les pouvoirs du président sont très vastes, plus vastes que ceux du président de n'importe quel office des relations du personnel que je connaisse au Canada. Nous avons suivi de près tous les changements de gouvernement aux niveaux provincial et fédéral mettant en cause tous les partis

politiques représentés au sein du Comité. Et, bien que nous ayons eu à l'occasion des différends avec les ministres du Travail sur des sujets particuliers, nous avons à nous plaindre en général de la manière dont nous avons été traités par les ministres du Travail des différents partis politiques. Comme exemple de différends occasionnels, il peut s'agir de la nomination d'un juge à la présidence d'une commmission d'un hôpital alors qu'il était déjà membre d'une commission d'un autre hôpital, et de choses de ce genre. Autrement, nous avons été traités assez équitablement. Ce n'est pas de ces choses dons nous nous plaignons surtout, mais des retards. Nous nous inquiétons des pouvoirs accordés au président dans le cas présent, car, comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire, la longue durée de ses fonctions, les pouvoirs que la loi lui confère, sa nomination directe par le gouvernement fédéral, quelle que puisse être la valeur de la personne désignée, en font en quelque sorte une créature du gouvernement et il sera écouté tout comme un sous-ministre.

M. WALKER: Vous pensez que la personne désignée représentera l'employeur, encore plus que le ministre du Travail?

M. EADY: Oui, car si le ministre du Travail prend une décision qui nous paraît injuste, nous avons l'avantage de pouvoir nous adresser à chacun de vous, ou collectivement à vous tous, ou aux sénateurs, et de faire poser des questions à la Chambre, tandis que cette personne sera quasi indépendante et on ne pourra exercer sur elle la même pression que sur le ministre, à moins que nous n'ayons pas bien compris les dispositions du bill.

M. WALKER: C'est là un argument intéressant, car c'est aller à l'encontre de toute la philosophie des négociations collectives que de placer en tête des négociations et d'en confier la responsabilité à un représentant de l'employeur. Au fond, si je vous comprends bien, vous préféreriez que la question soit laissée au ministre du Travail, qui représente le gouvernement, et finalement à la décision du Parlement, comme nous en avons eu un exemple récent en Saskatchewan. Vous préféreriez cette méthode à celle de l'arbitrage obligatoire du président indépendant d'une commission dont les décisions lieraient à la fois l'employeur et les employés.

M. EADY: Monsieur Walker, le bill qui sera adopté, même si c'est le bill C-170, peut toujours être modifié par le Parlement. La durée des fonctions et les pouvoirs du président pourraient être ainsi modifiés. Le problème commun aux syndicats de fonctionnaires publics se trouve dans le fait qu'ils doivent traiter avec les ministres fédéraux ou provinciaux, les maires des villes et ainsi de suite. Et par la nature même des choses, on ne peut faire autrement. Même avec les inquiétudes que nous inspirent les négociations avec les ministres du Travail, si nous tenons compte de ce qui se produit avec la loi des relations industrielles, bill 54 de Québec, et de ce qui se passait en Saskatchewan jusqu'aux changements récents, nous jugeons qu'en somme les employés publics pouvaient négocier collectivement dans de meilleures conditions que le permettra le bill renvoyé au Comité.

M. WALKER: Une autre question. Vous ne convenez pas que vos membres se trouveront dans une situation désavantageuse en vertu de cette loi. Vous n'admettez pas que si la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail est appliquée, le ministre du Travail, qui représente l'employeur, aura des pouvoirs très étendus, ce qui place les fonction-

naires dans une situation différente de celle des employés de l'industrie privée. Je vois là une distinction. Vous essayez de faire deux choses différentes.

M. EADY: Veuillez me permettre de revenir sur mon explication, monsieur le président, afin de rendre la situation bien claire. D'après le texte actuel du bill, nous anticipons que le gouvernement exercera une influence considérable à cause du mode de nomination, des pouvoirs et de la durée des fonctions du président, tout cela sans vouloir déprécier les nominations futures. Nous pesons ce risque contre ceux de l'application de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. En somme, nous pensons que le danger d'une intervention arbitraire du ministre du Travail serait moins à craindre, tout en admettant que le système de négociations collectives proposé serait encore meilleur, à condition qu'on y apporte certaines modifications.

M. LEWIS: Monsieur le président, j'ai malheureusement un rendez-vous à mon bureau dans quelques minutes. Ceux qui ont droit à la parole avant moi me permettraient-ils une question avant mon départ?

Le sénateur MACKENZIE: Naturellement, bien que j'aimerais à entendre ce que vous avez à dire.

M. LEWIS: Dans ce cas, je serai en retard à mon rendez-vous, continuez.

Le sénateur MACKENZIE: Très bien.

M. LEWIS: Comment pourrais-je ne pas avoir la courtoisie de rester ici pour entendre ce que vous avez à dire?

Le sénateur MACKENZIE: Vous trouvez sans doute mes suggestions intéressantes. Ce que le témoin vient de nous dire met en jeu la philosophie fondamentale des relations ouvrières, car il prétend en réalité qu'il n'existe aucune distinction entre le service public et l'industrie privée dans la sphère des différends du travail. Mon opinion se confirme que tout voulant garantir et protéger les intérêts des employés, il ne s'agit pas réellement d'une lutte contre le gouvernement, mais contre le public en général. Je ne pense pas que celui-ci devrait être exposé au refus de services essentiels à cause d'un conflit entre les deux parties de la communauté, le syndicat et le gouvernement. Il sera essentiel à l'avenir d'élaborer un système qui assurera aux membres des syndicats un traitement équitable et qui protégera en même temps la communauté contre les dommages et les inconvénients inhérents à une grève majeure. J'énonce là un principe de philosophie fondamentale et je ne demande pas une réponse immédiate, je voulais simplement que vous l'entendiez, car la question reviendra souvent.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est M. Eady qui est le témoin. Avez-vous une réponse à offrir?

M. EADY: Je suis le vice-président de l'Institut des affaires publiques dont le sénateur MacKenzie est le président et je dois surveiller mes paroles.

La question doit être vue dans son ensemble, car en vérité il peut y avoir des grèves dans le service public dont le public ne souffrirait aucunement. Ce serait

peut-être une bonne chose pour les contribuables du Canada que tout le personnel du ministère du Revenu national fasse la grève.

M. WALKER: Dans ce cas, il n'y aurait pas d'argent pour payer les salaires des 26 autres groupes.

M. EADY: Naturellement, quelques chèques de paie ne seraient peut-être pas émis. Mais mon observation est réellement sérieuse. Certaines parties du public souffriraient réellement de l'interruption de services essentiels. D'autre part, l'industrie privée a le droit de faire la grève dans des services essentiels. Cette question des services essentiels devrait faire l'objet de modifications de la loi sur les différends industriels et je ne vois aucune différence entre le secteur public et le secteur privé. Je vous citerai un exemple. Avant l'adoption du bill 54 dans la province de Québec, les employés de *Gatineau Power,* de *Southern Canada Power* et de *Northern Quebec Power* avaient le droit de se mettre en grève car ils étaient régis par la loi, mais les employés de l'ancienne Hydro-Québec soumis à la loi du service public étaient obligés d'accepter l'arbitrage obligatoire. Le fait que dans un cas, il s'agissait d'un service public et que dans l'autre de l'industrie privée, ne change rien à la nature essentielle du service de l'électricité.

Il y a un autre aspect sur lequel notre syndicat a des vues bien tranchées et sur lequel nous devrons jeter les yeux au Canada, relativement aux nouveaux Canadiens. Ceux-ci se demandent comment il se fait que le système fonctionne en Suède, où j'ai passé quelque temps. Il fonctionne dans ce pays parce que le gouvernement n'intervient que très peu dans les négociations collectives, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Je sais que le public et les membres du Parlement s'intéressent à ces questions, mais on ne devrait intervenir que si l'intérêt public est appelé à souffrir d'une grève. Je n'aimerais pas qu'on adoptât un bill ordonnant à nos membres de reprendre le travail, ou que le Parlement du Canada, à cause de telle ou telle situation, menace de placer tout un secteur sous l'arbitrage obligatoire.

L'autre problème qui nous intéresse, sénateur MacKenzie, c'est que le secteur public croît sans cesse. Peu importe le parti au pouvoir, c'est ce qui se produit et nous craignons que si cette philosophie est acceptée nous deviendrons des citoyens de seconde classe, dans le sens que nous n'aurons pas le droit de faire la grève et vu l'expansion constante du secteur public nous pourrions aboutir à une forme d'État corporatif. C'est ce que nous ne voulons pas. Nous préférerions une intervention dans un autre sens qui obligerait les syndicats d'employés de services essentiels de négocier le règlement des différends pour éviter les grèves comme celles qui ont eu lieu.

Le sénateur MACKENZIE: Vous mentionnez les «industries essentielles» et vous concluez que ce sont celles qui mettent en jeu l'intérêt public.

M. EADY: Oui.

M. LEWIS: Monsieur Eady a justement fait la remarque que j'allais faire moi-même au sénateur MacKenzie, qu'on manque de logique lorsqu'on veut limiter les services essentiels au secteur public. Le problème est plus vaste. Certains secteurs du service public font un travail qui n'est pas absolument essentiel au peuple du Canada, tandis que le contraire est vrai dans certaines parties du secteur privé.

J'ai vu, monsieur Eady, votre demande que les négociations aient lieu en vertu des dispositions de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. D'autres pensent de même. Je n'accepte pas les raisons de M. Heeney en faveur de la création d'un régime séparé, mais il en existe d'autres qu'il a mentionnées. Je ne suis pas tout à fait convaincu que la Commission canadienne des relations industrielles, malgré son expérience dans la sphère des relations ouvrières soit nécessairement l'organisme le plus compétent pour le règlement des problèmes particuliers du service public. On peut alléguer de forts arguments en faveur de la création d'un autre organisme semblable à la commission actuelle. Il faut tenir compte de toutes les relations du Conseil du trésor et de la Commission du service civil lorsqu'il s'agit des nominations et c'est ce qui rend difficile d'appliquer tout simplement la loi sur les relations industrielles et les différends du travail. J'aimerais à vous poser une question que j'ai déjà faite au Parlement et j'aurai encore de nombreuses suggestions à faire lorsque nous étudierons le bill article par article. Je m'oppose à plusieurs dispositions du bill. Mais s'il était modifié afin d'enlever au président de la commission les pouvoirs extraordinaires qu'on veut lui accorder et qui lui permettent non seulement d'accorder l'accréditation, mais aussi le choix des questions soumises aux conseils de conciliation, la nomination du président de la commission d'arbitrage et ainsi de suite, ce qui est une trop grande autorité à confier à une seule personne, s'il était modifié, dis-je, de façon à supprimer certaines exclusions et les limites fixées aux négociations afin d'accorder aux employés publics un véritable régime de négociations collectives, ne conviendriez-vous pas qu'un système distinct pour les fonctionnaires serait préférable, à leur point de vue et à celui de la population du Canada, à leur inclusion dans l'opération de la loi sur les relations industrielles?

M. EADY: Monsieur Lewis, je répondrai probablement oui à la question telle que vous la posez. La raison pour laquelle nous avons demandé un changement de la loi actuelle, c'est que nous craignons un remaniement de la commission des relations ouvrières et de tout le système, comme celui qui a été fait en Saskatchewan en 1944, et par le bill n° 54 dans la province de Québec. Deux des premiers cas qui furent soumis à la commission remaniée des relations industrielles de Québec visaient des fonctionnaires provinciaux et un conflit du syndicat national et de l'Hydro-Québec, soit une corporation de la couronne faisant partie du service public. Lorsqu'on fit ce changement dans la constitution de la commission du travail, on tint compte du fait qu'on ne pouvait utiliser la Commission des relations ouvrières du Canada telle qu'elle fonctionne actuellement. Il faudrait modifier...

M. LEWIS: Ne reconnut-on pas de fait le principe qu'il fallait quelque chose de différent. Mais ce n'est qu'un détail si les membres de l'organisme nouveau font partie de la commission actuelle ou lui sont étrangers. Le principe que le service public, à cause de ses relations avec le trésor public et ainsi de suite, serait mieux compris par un régime séparé et adéquat est sûrement juste. Ne serait-il pas préférable d'améliorer le bill C-170 que de recourir à la méthode, qui ne me paraît pas convenir, de placer simplement le service public sous la loi des relations industrielles et des enquêtes visant les différends du travail?

M. EADY: Je suis d'accord avec vous. C'est essentiellement ce que nous demandons dans notre mémoire. Nous avons expliqué notre attitude et c'est la raison de la réponse que j'ai donnée à la première question de M. Bell, puis nous avons entrepris la critique détaillée du bill. Tout ce que je puis dire en ma qualité de membre du syndicat, c'est que je dois me conformer à la politique du syndicat, telle qu'elle a été formulée dans sa constitution et à notre récent congrès de Vancouver. Après avoir examiné tous les arguments pour ou contre, notre syndicat préfère être régi par la même loi, même s'il faut lui ajouter certaines dispositions spéciales concernant le service public, que par un régime séparé. Si cela n'est pas possible, nous voudrions dans ce cas que le bill actuel soit modifié afin de permettre de réelles négociations collectives.

M. ÉMARD: Pensez-vous, monsieur Eady, que la procédure concernant les griefs doive être incluse dans le bill?

M. EADY: Non, je pense qu'elle doit être fixée au cours des négociations collectives avec les syndicats intéressés. Je vous citerai un exemple. S'il s'agissait d'une unité du genre de celle qu'ont mentionnée les témoins représentant les employés de l'Imprimerie de la reine, la procédure devrait être différente de celle qui s'imposerait dans le cas des employés d'un ministère fédéral comme celui du Revenu national, qui sont répartis dans tout le pays. Nous avons adopté une procédure de base dans la plupart de nos conventions collectives, mais il y a des différences dans son application et même dans ses dispositions, selon l'importance de l'industrie, du nombre des membres et du type d'industrie dont il est question. Par exemple, sans entrer dans plus de détails, vous pouvez voir qu'il y a une grande différence entre la procédure dans les griefs d'un hôpital particulier, et ceux de l'Hydro provinciale. Nous désirons que la procédure des griefs soit l'objet de négociations. Je le répète, nous ne nous opposons pas à la disposition que l'on retrouve dans presque toutes les lois, à ce que le dernier ressort soit celui de l'arbitrage. Nous ne nous opposons pas à l'arbitrage des griefs au cours des négociations collectives.

M. ÉMARD: Parlant du Royaume-Uni, vous dites à la page 11 de votre mémoire:

> Il n'y a absolument aucune restriction à ce que les fonctionnaires contribuent à la caisse d'un parti politique si les syndicats ouvriers ont exprimé le désir de contribuer à cette caisse politique par un vote majoritaire.

Étant moi-même un vieux membre des syndicats, je sais par expérience comment on obtient une décision majoritaire. Seriez-vous en faveur d'une formule imprimée énumérant tous les partis politiques et permettant à chaque membre de désigner le parti auquel il désire contribuer?

M. EADY: Non. La situation est identique au Canada et en Grande-Bretagne. L'établissement d'une caisse politique par la majorité des membres et le fait de pouvoir y participer ou non, selon le cas, exige que l'on soit membre d'un parti qui permette une telle affiliation. Dans le cas de la caisse politique du syndicat des employés des postes de Grande-Bretagne, il faut qu'il existe un parti auquel ils peuvent s'affilier et lorsqu'il s'agit de prendre une décision à ce sujet, on est porté à croire à l'existence d'une espèce de règne de terreur. J'ai été secrétaire-trésorier d'un syndicat local et lorsque les membres me remettaient une formule d'engagement ou de retrait, selon la loi, cela ne m'intéressait aucunement. Prenons comme exemple un cas typique. Si le syndicat local dont vous faites partie s'affilie à un parti politique «X», vous n'avez qu'à signifier votre retrait et vous contribuez au parti de votre choix. La question de la caisse politique se rattache à celle de l'affiliation et il faut que le parti intéressé ait un groupe de membres affiliés.

M. ÉMARD: Mais n'est-il pas étrange qu'un ouvrier contribue à la caisse d'un parti et qu'il vote pour un autre parti?

M. EADY: Je ne suis pas certain que les contributeurs votent pour un autre parti. Il est possible que ceux qui ne contribuent pas votent pour un parti différent.

M. ÉMARD: A quel article du bill vous opposez-vous principalement? Existe-t-il quelque disposition dans le bill que vous trouvez réellement inacceptable, ou à laquelle vous vous opposez complètement?

M. EADY: Non. Nous avons essayé d'analyser le bill dans son ensemble pour éclairer le président et les membres du Comité et les propositions formulées dans notre mémoire sont d'ordre général. Nous avons un certain objectif et nous ne voulons rien changer. Notre principale objection, si l'on peut dire, a trait au droit de faire la grève. Si nous avons une objection principale aux dispositions du bill, elle se rapporte au système d'arbitrage obligatoire et particulièrement à une décision prise d'abord par la Commission du service public avant l'accréditation, plutôt qu'après par les membres intéressés. On devrait au moins permettre aux membres de dire s'ils acceptent l'arbitrage obligatoire et non pas laisser cette décision à l'organisation qui est leur agent de négociation. Ceci signifie que l'organisateur d'un groupe d'employés fédéraux représente le syndicat et prend la décision, non pas les membres eux-mêmes. Mais notre principale objection porte sur le droit de faire la grève et c'est le point particulier auquel nous nous opposons vigoureusement.

M. WALKER: Même pour la période limitée fixée par le bill?

M. EADY: C'est exact.

M. HYMMEN: Monsieur le président, j'aurais deux questions à poser à M. Eady. Il a peut-être déjà répondu à l'une d'elles, mais je la lui poserai quand même. Après avoir lu votre mémoire et entendu la discussion qui a eu lieu aujourd'hui, ai-je tort ou raison de penser que votre organisation trouve que le bill C-170 est raisonnable, sauf la réserve que vous venez de faire?

M. EADY: En somme, il crée pour le service fédéral une situation préférable à celle qui existait jusqu'à présent. Je ne pense pas qu'une seule organisation

appelée à comparaître au Comité n'y voie pas un progrès. C'en est un. Mais tout en l'admettant, nous constatons des imperfections que nous avons signalées dans notre mémoire et que j'ai expliquées ce matin. Nous aimerions que l'on fasse deux ou trois pas en avant au lieu d'un seul.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci. Y a-t-il quelque autre question. Je vous remercie d'être venu.

Le sénateur CAMERON: J'ai une question qui se rattache à celle du sénateur MacKenzie et la déclaration de M. Eady au sujet du rôle essentiel du service public m'a fort intéressé. Il y a deux semaines, les employés de Radio-Canada ont menacé de faire la grève. Je leur aurais dit: «Très bien, faites la grève, nous pouvons parfaitement nous passer de Radio-Canada pendant deux semaines», mais lorsque les employés des postes parlent de faire la grève, la situation est bien différente. En d'autres termes, la question du rôle essentiel entre en jeu et cet exemple indique la nécessité de définir ce qui est essentiel.

M. EADY: Je suis d'accord avec vous, sénateur Cameron. Mais un problème se pose dans une société démocratique et je ferai un peu de philosophie politique et sociale. Nous pensons qu'il est préférable pour la démocratie canadienne d'avoir occasionnellement quelques grèves comme celle des employés des postes l'an dernier qu'un régime dictatorial qui refuse le droit de grève. J'ai étudié la situation et je parle très sérieusement. Charles Daley, autrefois ministre du Travail de la province d'Ontario, disait à une délégation de mon syndicat à l'occasion d'un différend avec l'Hydro: «On m'a dit que la grève des employés des brasseries, il y a six ou huit ans, entravait un service essentiel à la population de l'Ontario». Je cite cet exemple absurde pour démontrer qu'en fait de rôle essentiel, on en vient graduellement à affirmer qu'il s'agit d'un service essentiel chaque fois que quelqu'un est dérangé quelque peu.

Notre syndicat fonctionne comme plusieurs organisations paperassières des postes, mais nous avons réussi à recevoir nos chèques de paie et nos rentrées bien que les employés de M. Kay et de M. Décarie eussent été en grève l'an dernier. Nous avons trouvé d'autres moyens et je préférerais cet inconvénient à la limitation exagérée des droits des postiers. Tel est le principe de notre philosophie.

M. HYMMEN: En supposant que nous acceptions votre proposition, quelle durée permettriez-vous à la grève?

M. EADY: Je vous renvoie la balle, messieurs, car il vous appartient de décider. Le parlement du Canada et les parlements provinciaux ont la responsabilité collective de décider ce qui est une question d'intérêt public et d'intervenir le cas échéant. Je dis cela en ma qualité d'ancien conseiller élu. Je n'ai jamais été membre du Parlement. En présence d'un conflit, il faut prendre une décision en tenant compte de l'opinion publique. Le public collectivement approuvera-t-il votre décision, ou pensera-t-il que les grévistes avaient raison. C'est là que se trouve l'autorité de dernier ressort.

M. HYMMEN: Les discussions au Parlement ne peuvent toujours anticiper les événements.

M. EADY: Je parle d'une session spéciale. Lorsque le gouvernement convoque une session spéciale du Parlement, comme il l'a fait lors du conflit ferroviaire, les 265 membres de la Chambre des communes et leurs collègues du Sénat ont alors la responsabilité de décider si le gouvernement a eu raison de juger un service essentiel et de placer l'intérêt public au premier plan dans une telle circonstance. Si le gouvernement établit le bien-fondé de sa décision, aucun syndicat ne refusera de l'accepter. On l'acceptera avec répugnance, comme cela est arrivé lors de la grève des chemins de fer, mais en définitive nous devons reconnaître que la décision finale est entre vos mains.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Walker, c'est maintenant votre tour.

M. WALKER: Le Parlement ayant assumé sa responsabilité dans un cas comme celui-là, pensez-vous que les chefs ouvriers ont aussi la responsabilité de conseiller à leurs membres d'accepter la décision du Parlement?

M. EADY: Je ne puis parler qu'en mon propre nom, mais je suis fermement convaincu que les chefs des syndicats ont cette responsabilité. Mais nous avons aussi la responsabilité, comme le démontre la correspondance du *Globe and Mail*, de demander quelquefois à nos membres de protester contre les lois injustes. Sans renoncer à ce droit, lorsque le Parlement du Canada a rendu une décision, je pense que nous portons la responsabilité de conseiller à nos membres de se soumettre. Ensuite, nous pouvons organiser la punition des responsables si nous n'aimons pas leur décision. Telle est notre responsabilité et c'est là que l'action politique entre en jeu.

M. LACHANCE: Admettez-vous que les membres des syndicats ont le droit de décider s'ils doivent faire la grève ou non. Ils ont le droit d'accepter l'arbitrage obligatoire ou de faire la grève.

M. EADY: Ils devraient avoir ce droit. Mais il faut que ce soit une décision collective, car on ne saurait permettre à un petit groupe d'une région particulière de réclamer un droit à l'encontre de tout le reste du système. Prenons Radio-Canada comme exemple; on ne saurait accorder à un petit groupe d'employés de Saint-Jean, Terre-Neuve, le droit de se prononcer à l'encontre du reste des employés du système qui veulent faire la grève. Comme pour les autres décisions prises par les syndicats, la majorité doit prévaloir. Vous pouvez établir des règles concernant les décisions de la majorité et cette question a déjà été discutée au Comité, car il faut que la décision de la majorité s'applique à un moment donné, et à cet égard nous approuvons la formule Rand. Vous pouvez faire des règles concernant l'application de la décision de la majorité mais avec cette réserve, la minorité doit se soumettre, qu'il s'agisse d'une grève, du montant des cotisations ou de quoi que ce soit.

M. LACHANCE: C'est une question sur laquelle la majorité a le droit de se prononcer.

M. EADY: La majorité a le droit de décider.

M. LACHANCE: Vous désapprouvez l'époque à laquelle les syndicats doivent décider s'ils acceptent l'arbitrage obligatoire ou la conciliation. A quel moment devraient-ils faire ce choix?

M. EADY: N'oubliez pas que nous nous opposons à un tel choix, mais s'il doit avoir lieu, il ne devrait être fait qu'après l'accréditation de l'unité de négociation. Le projet actuel reconnaît 66 groupes d'emplois, mais la décision finale sera peut-être différente. Lorsqu'un syndicat aura été accrédité pour «X» groupes, il sera alors possible de recueillir les votes des membres et on procédera comme suit: nous demandons aux membres d'exprimer leurs désirs quant aux négociations collectives et ils nous disent les conditions qu'ils voudraient inclure dans la nouvelle convention collective. Nous ajouterons une question additionnelle: Acceptez-vous l'arbitrage obligatoire, ou voulez-vous le droit de faire la grève? On les informera ensuite du résultat du scrutin. Nous ne nous opposons pas et les syndicats intéressés ne s'opposent pas à ce que vous consultiez leurs membres si la chose est nécessaire. Vous pourriez même tenir un scrutin et leur demander d'exprimer leur choix. Mais c'est essentiellement une responsabilité de notre organisation. C'est à nous qu'il incombe de consulter nos membres.

En voyageant par Air-Canada, il arrive qu'on me demande quelle est mon occupation et je réponds que je suis un fonctionnaire d'un syndicat ouvrier. On aborde alors généralement le sujet des chefs. Les fonctionnaires des syndicats qui font partie de l'auditoire savent qu'on ne donne pas des ordres aux membres, on leur demande leur opinion. Comme je l'ai dit à M. Walker, nous sommes censés donner des directives, mais si un groupe de membres d'un syndicat de fonctionnaires fédéraux désire l'arbitrage obligatoire, je perdrais mon temps en essayant de les convaincre du contraire, et ils choisiront l'arbitrage obligatoire si la loi le leur permet.

M. LACHANCE: Vos deux réponses paraissent contradictoires. Je vous ai demandé si vous acceptiez que les membres aient le droit de choisir l'arbitrage obligatoire et dans votre seconde réponse vous avez répondu que vous vous opposez à ce choix.

M. EADY: Nous nous y opposons parce que nos membres réunis en congrès, par une décision majoritaire, ont adopté pour politique des syndicats de s'opposer à l'arbitrage obligatoire dans les négociations collectives. Je n'ai pas le droit de voter à ces congrès; seuls les délégués des syndicats locaux ont ce droit. Ce sont eux qui adoptent la politique syndicale et non les fonctionnaires.

A ce congrès, que nous appelons le parlement de notre syndicat, 600 ou 700 délégués sont réunis et ce sont eux qui prennent les décisions. C'est leur décision que je viens de communiquer au Comité et non une opinion personnelle.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Fairweather, avez-vous une question additionnelle? Alors, le sénateur Deschatelets a la parole.

Le sénateur DESCHATELETS: Ce seront les membres qui décideront, s'ils sont appelés à faire ce choix. Si je vous comprends bien, vous avez le droit de leur donner une directive, mais ce sont eux qui décident.

M. EADY: C'est exact.

Le sénateur DESCHATELETS: Vous opposez-vous à ce que cette décision soit prise par un vote secret?

M. EADY: Pas du tout.

Le sénateur DESCHATELETS: Vous opposeriez-vous à l'inclusion dans le bill d'une disposition à cet effet?

M. EADY: Non, mais je vous signalerai ce qui est arrivé aux États-Unis au sujet du bill Taft-Hartley concernant le vote secret pour décider de la grève. Ce bill Taft-Hartley était fondé sur l'opinion que les syndicats organisaient les scrutins de façon que le résultat soit différent de celui d'un scrutin tenu par le gouvernement. Pendant plusieurs années, on a tenu les scrutins sous la surveillance du gouvernement, en vertu du bill Taft-Hartley, ce qui occasionnait des dépenses considérables. Après quatre ou cinq ans, lorsqu'il fut question d'une revision du bill, on constata que dans 90 p. 100 des scrutins de grève, on avait accepté la recommandation des syndicats. Le bill fut modifié et l'on supprima cette disposition. En conséquence, si vous désirez ajouter une disposition à ce sujet, je serais d'avis que vous ne devriez pas charger le gouvernement de tenir les scrutins, mais plutôt obliger les syndicats à procéder par scrutin secret. Je vous citerai un exemple. Un fonctionnaire d'un syndicat me téléphona au sujet d'une petite grève municipale à Timmins, me disant que les membres insistaient pour que le vote soit pris à main levée. Je consultai le président qui m'informa que la politique du syndicat exigeait un vote secret pour la déclaration ou la cessation d'une grève et j'ordonnai à notre représentant d'informer les membres de la décision des administrateurs élus du syndicat et de tenir un scrutin secret sur la question du retour au travail.

M. LACHANCE: Est-ce un moyen de laisser aux membres l'exercice de leur responsabilité au lieu de donner cette obligation au gouvernement?

M. EADY: En effet. Oui. Les membres devraient avoir cette responsabilité et si les fonctionnaires du syndicat ne peuvent les convaincre...

M. LACHANCE: Le scrutin secret est-il la meilleure méthode d'atteindre ce but?

M. EADY: Je suis en faveur du scrutin secret. La seule question que je pose est celle-ci: Est-il nécessaire que le gouvernement surveille la tenue du scrutin?

M. FAIRWEATHER: Monsieur le président, le témoin pense-t-il vraiment qu'il soit logique d'anticiper que les membres du syndicat, après l'accréditation, voteront en faveur de l'arbitrage obligatoire plutôt que du maintien du droit de grève dans les catégories essentielles?

M. EADY: Je connais des groupes de fonctionnaires fédéraux sans vouloir les nommer, parmi les 66 groupes désignés, qui pourraient fort bien se prononcer en faveur de l'arbitrage obligatoire. Certaines catégories de fonctionnaires préfèrent cette méthode. Mais je suis également convaincu que les employés des postes la refuseraient. On ne peut assumer que tous les fonctionnaires veulent avoir le droit de grève. Il y a de fortes indications, et je demeure à Ottawa, qu'un grand nombre de fonctionnaires de la capitale ne veulent pas le droit de faire la grève. Les décisions peuvent être différentes selon la catégorie des fonctionnaires. Par exemple, les membres de l'Institut professionnel ne voteraient pas normalement en faveur de la grève. Ils préfèrent régler leurs différends par quelque méthode d'arbitrage.

Le sénateur DENIS: J'ai encore une question. A quoi servirait une grève d'employés dont les services sont essentiels alors que nous savons, directement ou indirectement, ou d'une façon quelconque, que ce service serait interrompu?

M. EADY: Sans m'étendre sur la question des négociations collectives, je dirais qu'il s'agit d'une situation que notre syndicat rencontre tous les jours d'un bout à l'autre du Canada. Nous savons que dans beaucoup de cas, nous devons en arriver à un accord parce qu'une grève dans le service en question serait inacceptable. Mais il y a aussi des occasions où nous tenons le bon bout, comme dans le cas de salaires insuffisants. Je crois, par exemple, qu'une grande partie du public est sympathique aux demandes des travailleurs des hôpitaux et des hospices. Même s'il s'agit d'un service essentiel, il y a des gens qui connaissent les conditions et qui travaillent dans beaucoup d'hôpitaux canadiens qui disent qu'ils préféreraient risquer une grève dans certains hôpitaux pour améliorer la situation que de laisser les choses comme elles sont. J'estime qu'un syndicat, de par sa nature même, surtout un syndicat comme le nôtre qui est intégralement composé de fonctionnaires, doit tenir compte de l'opinion du public. Si nous ne jouissons pas de l'appui du public, nous accepterons moins que si nous avions l'opinion du public pour nous. C'est un jugement que nous devons porter, nous et aussi nos membres.

Le sénateur DENIS: Savez-vous si, par exemple, l'opinion publique appuierait ou rejetterait les grèves?

M. EADY: Eh bien, sénateur, supposons que nous ayons accepté l'arbitrage obligatoire. On a déjà parlé ici de la nature humaine. Si j'étais employeur, et quand je suis arrivé au Canada, avant de me joindre au mouvement ouvrier, je remplissais les fonctions de gérant, je ne serais guère humain si, sachant que les personnes de l'autre côté de la table de négociation collective n'ont pas le droit de grève, je ne prenais l'attitude inflexible de répondre «Non» à tout.

Le sénateur DENIS: Supposons qu'un conseil d'arbitrage obligatoire puisse être établi selon vos désirs, ne croyez-vous pas que ce serait préférable à une grève, sachant à l'avance que cette grève pourrait être arrêtée d'un moment à l'autre? C'est un peu comme des grèves du rail, vous ne savez pas si le Parlement s'occupera de ces différends trop tôt ou trop tard. C'est ce qui se produit à la Chambre des communes, que vous soyez libéral ou conservateur, au pouvoir ou dans l'opposition, si l'on décide que c'est la façon dont on doit procéder. Le gouvernement s'en mêle trop tôt ou trop tard. Supposons un conseil de conciliation. La question serait de savoir si les membres seraient justes envers les employés ou le syndicat.

M. EADY: Laissez-moi vous donner un exemple qu'un des membres du comité connaît bien, votre collègue. Je pense au cas de la Voie maritime du Saint-Laurent. Le sénateur MacKenzie avait pour tâche de régler cette question. Je faisais partie du conseil de conciliation comme représentant de la fraternité canadienne. Une des raisons pour lesquelles le sénateur MacKenzie a été appelé pour mettre fin à la grève est que la négociation collective qui avait eu auparavant manquait de réalisme. Si la négociation collective avait été plus efficace au niveau inférieur et qu'on n'avait pas vu une telle inflexibilité et des offres de salaires aussi fantastiques et grotesques, on n'aurait peut-être pas eu à faire appel au sénateur MacKenzie. J'avais l'impression que les membres du

conseil représentant les employeurs et ceux représentant les employés pensaient que les travailleurs seraient poussés dans leurs retranchements, donc pas de grève, d'où l'extrême intransigeance. S'ils avaient prévu—et c'est ce qui est arrivé—qu'il y aurait un écrasant vote de grève et que ces gens étaient vraiment sérieux, nous aurions alors pu régler la question avec l'aide du président du conseil et le sénateur n'aurait jamais eu besoin de rentrer en action. Voilà donc un cas où, au niveau du Conseil de conciliation, nous ne fonctionnions pas bien, parce que le Conseil ne fonctionnait pas convenablement, pas plus que le système de négociation collective. Le gouvernement a donc eu par la suite à nommer un médiateur pour essayer d'arranger ce qui aurait dû être arrangé par le Conseil de conciliation, si le système de négociation collective avait bien marché.

Le sénateur DENIS: Peut-on décider quels sont les services essentiels et quels sont ceux qui ne le sont pas? Je trouve qu'il y a certaines catégories de services qui ne sont pas indispensables et que nous pourrions peut-être les éliminer.

M. EADY: Je crois que c'est possible, sénateur, à condition que, selon votre définition, vous soyez prêt à réduire au minimum le secteur des services essentiels. Si vous voulez que nous rendions ce service essentiel véritablement essentiel, ne partez pas alors du principe que toute la fonction publique est indispensable et que nous allons permettre la grève de certaines sections. Nous partons du principe qu'il s'agit d'un groupe fort restreint de personnes et qu'il existe de nombreux secteurs dont la grève ne porterait pas à conséquence. Je suis d'accord avec vous, et je pense que nous devrions étudier la question et prendre une décision. Dans le cas d'une usine industrielle où il y aurait par exemple, grève des sections de galvanisation, vous devez convenir avec la direction de la façon dont vous allez retirer les hommes, car si vous laissez inactives ces parties de l'usine simplement en diminuant l'usine, vous allez éprouver des difficultés. J'estime que le même principe s'applique à cette définition des services essentiels. Il est certain que toute organisation de la fonction publique—faisons abstraction de la vôtre—pourrait discuter avec le gouvernement et définir les services essentiels.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y aurait-il d'autres questions?

M. ÉMARD: Si je me souviens bien, je crois que la clause dans notre bill dit qu'elle est basée sur la sécurité et non pas sur les services essentiels. Est-ce bien exact?

M. EADY: La sécurité et la protection.

M. ÉMARD: Oui, la sécurité et la protection. Pas les services essentiels.

M. KNOWLES: Monsieur Eady, j'espère que vous trouverez dans notre comité des gens qui supporteront votre opinion que la clause 36 du bill demande un choix trop rapide entre l'arbitrage et la conciliation. Je me demande pourtant, et j'avoue bien volontiers que je pose cette question à la lumière des dépositions de certains de vos collègues ouvriers qui ont paru devant ce comité, je me demande si vous n'avez pas offert de faire ce choix encore un peu trop tôt. Vous avez dit il y a un moment avec emphase que si vous étiez un employeur et que vous sachiez que l'employé était impuissant parce qu'il a accepté l'arbitrage, que vous, en tant qu'employeur, profiteriez de la situation. Je me demande si ce n'est pas la situation, lorsque les employés doivent prendre une décision, même immédiatement après la certification. Je crois que le mémoire du Congrès canadien du travail a expliqué en détail ce qui se passe au cours des négociations et la façon dont chaque partie a le droit de préparer sa propre stratégie. Je pense que l'on disait dans ce mémoire que ce choix ne devait pas être fait avant le différend. La Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les

différends du travail prévoit certains délais dans lesquels les décisions doivent être prises. Je vous pose donc la question: n'avez-vous pas offert, par souci de compromis, d'accepter la condition de prendre la décision un peu trop tôt pour le bien des employés?

M. EADY: Nous avons discuté ce point en préparant notre mémoire et je crois que nous avons sous-estimé le comité. Nous jugions l'attitude tellement ferme sur la question que nous n'avons pas entrevu la possibilité de voir l'article changé de façon sensible. Il se peut que nous fassions une proposition de compromis, désireux d'apporter un changement, et qui serait inférieure à nos désirs. Si vous nous demandiez de façon officielle la position de notre syndicat, nous dirions qu'une fois que vous abandonnez le droit de grève et abordez le problème de l'arbitrage obligatoire, que nous préférerions que le choix soit fait environ sept jours après la réception du rapport, comme pour les différends industriels. Nous en sommes arrivés à ce compromis par la présentation de notre mémoire, car nous estimions que c'était là une proposition pratique à faire au comité. Mais notre position serait, comme vous l'avez dit, que nous préférerions le voir et nous sommes d'accord avec le mémoire du congrès à cet égard.

M. KNOWLES: Ce que vous avez offert aujourd'hui n'est réellement qu'un compromis?

M. EADY: Oui. C'est un compromis que nous n'aimons pas. Il y a plusieurs suggestions faites dans ce mémoire qui vont à l'encontre des principes de notre syndicat, mais nous estimions être dans l'obligation d'étudier le bill en détail et de présenter des suggestions susceptibles d'améliorer la situation, et c'est ainsi que nous avons fait des suggestions de compromis. Maintenant que vous avez soulevé la question, notre position est exactement la même que celle du congrès à ce sujet. Notre proposition a été faite comme suggestion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il y a d'autres questions? Je vous remercie, Monsieur Eady. Comme nous l'avons dit à d'autres témoins, nous aimerions que vous assistiez aux autres séances à une date ultérieure, lorsque le bill sera étudié article par article, pour que nous puissions faire appel à vous. Ou peut-être pouvez-vous éclairer davantage notre lanterne?

M. KNOWLES: De toute façon, vous n'écrirez pas de lettres.

M. EADY: Merci beaucoup.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous avons reçu il y a peu de temps un bref mémoire des typographes et M. Duffy est avec nous ce matin. Je ne crois pas que la période de questions sera longue et j'espère que nous allons pouvoir commencer.

M. KNOWLES: J'estime que nous devons accorder autant de temps au Syndicat international des typographes que nous en avons accordé aux lithographes.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ça dépend de...

M. KNOWLES: Ne venez surtout pas me rappeler que je fais partie de ce syndicat.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il me semble que vous faites partie de bien des choses. Y a-t-il des questions à poser à M. Duffy?

M. BELL (*Carleton*): J'ai une question. J'aimerais que M. Duffy se reporte au bas de la page 2 du mémoire et à la recommandation qu'on y fait qui ressemble à celle des lithographes, à savoir que le bureau d'imprimerie soit transféré de la Partie I à la Partie II de l'Annexe A. Je me demande toujours comment cela pourrait améliorer les choses en ce qui a trait au syndicat. J'aimerais que M. Duffy me dise quels avantages on pourrait recueillir de ce transfert.

M. JAMES DUFFY (*président du Syndicat des typographes d'Ottawa*): Monsieur le président, nous pensons que l'Imprimerie du gouvernement est dans une position unique par rapport aux organismes gouvernementaux dans la mesure où elles font concurrence aux compagnies d'imprimeries dans tout le pays. Dans ce sens, elles font leurs propres impressions du moment de l'estimation au moment de commencer la production. Elles donnent aussi à des intérêts extérieurs l'occasion d'estimer leurs travaux. Si on peut faire le travail dans le bureau d'imprimerie à un prix raisonnable, on le fait dans l'usine. Si on peut le faire à l'extérieur sur une base concurrentielle, elles le confient alors à d'autres parce que cela revient meilleur marché pour le gouvernement. Vous pouvez maintenant voir qu'il existe une relation directe entre le prix de revient de la production à l'Imprimerie du gouvernement et le prix de revient sur le marché concurrentiel. Si nous n'essayons pas de maintenir un niveau de négociation avec l'Imprimerie du gouvernement canadien à égalité avec les secteurs extérieurs d'imprimerie, vous vous rendez compte du chaos que cela pourrait créer, alors que les gens de l'extérieur pourraient varier leurs prix de revient de la main-d'œuvre. Dans un cas comme dans l'autre, l'Imprimerie du gouvernement canadien, en sa qualité d'employeur dans le cadre de la fonction publique, serait désavantagé, ou alors le syndicat serait désavangagé. Le mieux, de l'avis du Syndicat international des typographes, serait de créer une égalité avec les concurrents de l'extérieur.

M. BELL (*Carleton*): Je comprends, mais je ne vois pas comment vous en arriverez là en transférant la Partie I à la Partie II de l'Annexe A.

M. DUFFY: J'ai l'impression, en tant qu'employeur privé, qu'avec la Partie II, ils auraient une plus grande latitude pour la négociation concurrentielle pour ce qui est de la situation dans laquelle ils se trouvent au gouvernement.

M. BELL (*Carleton*): A quel point de vue croyez-vous que cette marge pourrait se présenter?

M. DUFFY: Eh bien, si la structure des prix du département de l'estimation des travaux indique, par exemple, que le taux pour les syndiqués du syndicat des typographes était inférieur au gouvernement, dans ce cas, le travail serait amené au domaine extérieur et le besoin des gens du gouvernement diminuerait et on réduirait le personnel. Peut-être que je ne suis pas très clair, que je n'explique pas clairement pourquoi il y aurait une différence entre l'article I ou II, mais nous estimons qu'il serait préférable d'être sous l'article II dans ces circonstances.

M. BELL (*Carleton*): J'apprécie votre point en principe, mais je vous vois mal comment la mise à exécution de ce principe pourrait se faire par votre recommandation.

M. ALLAN HISTED (*Représentant du Syndicat international des typographes*): Monsieur le président, puis-je dire quelques mots? Dans ce cas précis, nous croyons que les responsables de l'Imprimerie du gouvernement sont bien mieux informés que quelqu'un qui ne comprend rien à l'imprimerie ou à sa position concurrentielle. Comme M. Duffy l'a déclaré dans le mémoire, il est certain que l'Imprimerie du gouvernement canadien est dans une position assez unique dans ce sens qu'elle fait concurrence au secteur privé. C'est évidemment l'objectif des membres du Syndicat typographique d'Ottawa, qui sont les

représentants dans cette situation particulière et qui représentent la majorité des travailleurs de l'Imprimerie du gouvernement que nous désirons avoir les mêmes conditions dans cette Imprimerie que celles en vigueur dans l'industrie privée. Ils accomplissent le même travail et nous désirons pouvoir négocier avec des gens qui sont au courant de cette industrie et négocier avec quelqu'un qui la comprend.

Nous ne voulons pas non plus, et nous sommes opposés à leur établissement, de conditions qui feraient du tort au secteur privé de l'imprimerie, et nous pensons, non par vanité, mais en raison de nos 114 ans dans le métier, que nous, de même que d'autres groupes qui sont représentés à l'Imprimerie du gouvernement, connaissons ce métier mieux que quiconque qui n'a pas eu la même expérience. Je pourrais ajouter aussi que sur ce point précis nous sommes unanimement d'accord, dans le cadre des métiers de l'imprimerie utilisés dans l'Imprimerie du gouvernement, sur ce point particulier.

M. BELL (*Carleton*): Je crois que vous avez été éloquent. Je crois que c'est à certains des membres du comité de voir, à mesure que nous étudions le bill, que votre point soit compris par votre proposition particulière, ou s'il existe des moyens plus acceptables.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): D'autres questions?

M. ÉMARD: Si j'ai bien compris, vous voulez dire que les salaires et les conditions de travail de l'Imprimerie du gouvernement devraient être égaux à ceux du secteur privé? Est-ce bien ça?

M. DUFFY: Oui. Par le système de négociation collective de l'extérieur par le passé, nous avons pu, dans notre cas particulier, avoir le taux régnant du syndicat de Montréal pour les employés de l'Imprimerie du gouvernement. En d'autres termes, en paraissant devant le comité du taux régnant il y a quelques années, ils ont accepté ce taux, le jugeant valable, pour les employés de l'Imprimerie du gouvernement.

Nous ne voudrions pas voir d'écart trop grand dans un secteur ou l'autre pour le même travail, surtout parce que, comme vous pouvez le constater, avec le besoin de trouver de la main-d'œuvre, si l'échelle de l'imprimerie du gouvernement était très inférieure aux salaires payés dans l'industrie privée, on aurait du mal à recruter des employés. Si l'inverse se produisait, on éprouverait alors des difficultés du point de vue des salaires.

M. ÉMARD: Mais si vous avez pu obtenir les mêmes salaires et les mêmes conditions de travail, alors que vous n'avez absolument aucun droit de négociations, ne croyez-vous pas que, quelle que soit l'organisation dont vous faites partie, vous pourriez obtenir les mêmes droits à l'avenir?

M. DUFFY: Non. Voulez-vous dire que nous n'avons pas droit à la négociation collective?

M. ÉMARD: Non. Je veux dire que, si vous faites partie de votre syndicat, de l'Association du service civil, ou de toute autre organisme, cela ne ferait pas grande différence dans ce cas précis.

M. DUFFY: Nous sommes persuadés du contraire. Nous avons pu nous entretenir avec M. Poulin du Syndicat des lithographes ce matin et avec un représentant du Conseil des syndiqués de l'Imprimerie du gouvernement ce matin également.

Au Conseil nous nous entendons très bien pour travailler; nous sommes d'accord sur un point, c'est-à-dire que si nous ne pouvons obtenir des négocia-

tions distinctes pour chaque métier, les négociations à l'échelle du conseil seraient une alternative acceptable; mais il serait de beaucoup préférable pour chaque syndicat d'avoir l'occasion de comparaître et de négocier pour l'obtention de ses droits.

M. ÉMARD: Je comprends très bien votre point de vue. A l'heure actuelle, tout le monde désire conserver l'organisme auquel ils appartiennent déjà. Mais jusqu'à quel point les choses seront-elles difficiles plus tard, si nous avons un si grand nombre d'organismes? Un chiffre a été cité il y a quelque temps, mais je ne me souviens pas du nombre d'organismes qui représentent à l'heure actuelle les employés de la Fonction publique; il y en a énormément. Je crois que l'un des buts (non pas de ce bill en particulier) est de réduire ce nombre, n'est-ce pas?

M. DUFFY: Le Syndicat des typographes a plutôt l'impression qu'il s'agit d'un geste vain de la part du gouvernement, qui d'une main offre des négociations collectives et par la suite essaie de nous dire qui doit représenter nos cotisants.

Les membres du Syndicat des typographes croient que, puisque nous existons depuis 114 ans, nous sommes le mieux en mesure de les représenter. C'est pourquoi, si nous sommes englobés comme vous le dites, par l'Association de la fonction publique ou la Fédération de la fonction publique, nous ne croyons pas qu'un tel organisme sera en mesure de s'occuper de la situation aussi bien que nous.

Je pourrais vous faire remarquer, que même dans l'industrie, il se produit des choses de ce genre. Au journal «Citizen», il s'est produit une grève il y a plusieurs années, comme vous le savez. Le Syndicat des typographes n'a aucun droit de négocier à ce journal où les correcteurs d'épreuves et les télétypistes qui, traditionnellement, tombent sous la juridiction du Syndicat international des typographes ou du Syndicat des typographes à Ottawa, gagnent entre $85 et $90 de moins par mois que nos cotisants, parce qu'ils ne sont pas représentés par des syndicats de typographes lors des négociations; ils sont représentés par des membres de la Guilde américaine des journalistes. C'est un groupe qui s'occupe essentiellement des écrivains et des rédacteurs et ils remplissent bien cette tâche lorsqu'il s'agit d'écrivains et de rédacteurs; mais nous constatons que des travailleurs que nous représenterions normalement et qui font partie de cette Guilde, subissent une perte de salaire considérable.

M. ÉMARD: Je suis d'accord; mais par contre, je pourrais vous faire remarquer certains cas dans l'industrie à l'heure actuelle, où les mêmes syndicats qui représentent la même catégorie de travailleurs dans différentes régions du Canada obtiennent des conditions de travail et des salaires tout à fait différents.

M. HISTED: Monsieur le président, puis-je intervenir? A ce stade, je crois très certainement, tout en essayant d'être bref dans notre mémoire, nous avons souligné le fait que nous préférons la représentation syndicale distincte pour chaque métier, parce que, naturellement, si un travailleur se joint à nous, il a des raisons de le faire. En général, c'est parce que ce groupe comprend mieux ses aspirations que tout autre. Nous préférons cette distinction. En d'autres termes, je ne connais rien au métier de relieur. C'est-à-dire, que je sais à peu près comme tout le monde ici, et peut-être même mieux, ce que la reliure comporte, mais par contre, je connais très bien les aspirations des cotisants des syndicats des typographes au Canada et aux États-Unis, grâce à une longue expérience. Toutefois, si l'on en venait à former un groupe à l'extérieur des typographes, les aspirations de certains travailleurs des autres groupes ne

concorderaient pas toujours avec celles de nos cotisants. A quoi cela servirait-il d'être représentés par un organisme qui n'est pas au courant de ses aspirations?

Nous nous rendons compte des complications que pourrait entraîner la reconnaissance syndicale distincte pour chaque métier. Nous le comprenons très bien, mais nous pensons quand même que c'est la meilleure façon de procéder et nous croyons que lorsqu'il s'agira de négocier, nous pourrions nous entendre pour entamer des négociations conjointement si nous sommes reconnus individuellement dans l'imprimerie.

De cette façon, les négociations seraient simplifiées et leur complexité serait réduite. Je pourrais mentionner en passant, mais je ne veux pas trop prolonger mon intervention, que dans plusieurs villes canadiennes, les relieurs, pressiers et typographes négocient les clauses financières de leur contrat à peu près au même moment dans l'imprimerie commerciale.

Évidemment, les exceptions sont nombreuses, mais ce qui nous préoccupe principalement, ici, comme nous le disons dans notre mémoire, c'est qu'à l'heure actuelle, nous représentons la majorité, ce qui reste à prouver au moment où le bill sera adopté, s'il l'est. Il nous reste à prouver que nous représentons la majorité de ces travailleurs et que nous ne croyons pas qu'il soit démocratique que quelqu'un, afin de nous accorder un droit que nous avons demandé, doive nous enlever quelque chose que nous avons depuis 1872 au moins, c'est-à-dire, que nous avons représenté les gens du Bureau d'Impression depuis ce moment. Nous ne voulons pas qu'on nous enlève quelque chose que nous avons depuis tant d'années. Nous n'avons jamais eu de vraies négociations collectives.

Pour éclaircir un point, je dirais qu'à un certain moment, le salaire des compositeurs du Syndicat des typographes, ou de ceux qui travaillaient au Bureau d'Impression du gouvernement, avant la guerre, était basé sur la moyenne des salaires dans les imprimeries commerciales ayant des contrats avec notre syndicat, ceux des employés commerciaux de Montréal et de la ville de Toronto. Il s'agissait des conditions de base, n'englobant pas toutes les conditions, mais fondamentalement, les salaires. C'est ce qui est en vigueur en ce moment. Même actuellement, par l'intermédiaire du conseil des employés syndiqués des métiers de l'imprimerie, les membres de tous les groupes sont représentés. Cet organisme traite aussi les problèmes particuliers de sorte que nous avons déjà établi des relations.

Nous accepterons les négociations collectives car nous les voulons, mais non d'une façon tout à fait inacceptable. Nous voulons représenter nos membres qui travaillent à cet endroit.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Émard, avez-vous terminé?

M. ÉMARD: Non, j'ai une autre question à poser?

Je comprends que les hommes de métiers seront peut-être mieux représentés par le Syndicat de leur propre métier, mais en acceptant toutes ces reconnaissances syndicales, je crois que nous nous créerions des difficultés. Si nous connaissons la nature humaine, et nous sommes tous les mêmes, nous savons que chaque syndicat essaiera de faire mieux que son voisin afin d'attirer éventuellement des cotisants.

Je crois que les négociations seront peut-être plus difficiles avec tous ces syndicats spécialisés et distincts. Je crois que si l'on procédait à un certain

regroupement, je ne sais pas exactement lequel et cela évidemment ne me concerne pas, mais je crois que les négociations seraient beaucoup plus faciles pour le gouvernement, que si chaque syndicat essayait de faire de son mieux pour ses cotisants sans se soucier des autres.

M. HISTED: Évidemment, monsieur le président, je n'accepterais jamais de faire moins que tout mon possible pour nos membres, car à ce moment, j'aimerais mieux démissionner. J'ajoute donc, avec tout le respect que je vous dois, que ma tâche est justement de donner le meilleur de moi-même pour ceux que je représente, et non de contracter pour eux un mauvais marché.

Je comprends fort bien le problème, comme je viens de le dire. Notre Syndicat a déclaré que c'est ce qu'il préférait, mais si, à titre d'alternative, nous pouvions traiter avec le bureau d'Impression du gouvernement comme s'il s'agissait d'un employeur privé, sur un sujet que nous connaissons bien, nous opterions pour l'alternative si les choses se présentent de cette façon.

M. ÉMARD: Je crois m'être exprimé avec suffisamment de clarté. Je veux dire que je comprends très bien que vous ferez tout votre possible pour vos membres, mais que vous essaierez probablement de faire encore mieux que le Syndicat voisin. Je crois que c'est de là que naîtront les difficultés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Orange?

M. ORANGE: Je n'ai pas de questions.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions? M. Walker?

M. WALKER: Voulez-vous que ce principe des métiers distincts que vous énoncez se répande dans toute la fonction publique?

M. HISTED: Monsieur le président, je dirais à ce sujet, que je n'ai pas l'intention de représenter quelqu'un qui ne m'a jamais consulté. Je dis ceci avec tout le respect que je vous dois. Nous laissons les objections au Bill C-170 sous sa forme actuelle, au mémoire du Congrès du Travail du Canada qui formule des critiques et des propositions pour corriger la situation. Nous sommes d'accord avec ce point de vue. Je crois que c'est la meilleure façon de m'exprimer en terminant.

M. WALKER: Très bien. Cela aiderait-il dans les problèmes que vous supposez, si toute l'impression se faisait au bureau plutôt que d'en confier une certaine partie à l'extérieur.

M. HISTED: Nous ne croyons pas encore avoir le droit de dire au gouvernement où ils doivent faire faire leur impression. Nous avons des contrats avec les employeurs commerciaux et voilà un point que j'aimerais mentionner ici.

Évidemment, si les bureaux d'impression du gouvernement étaient représentés par un organisme qui ne connait pas l'imprimerie ni la concurrence qui joue dans le secteur privé, nos membres pourraient en souffrir partout au Canada. S'ils avaient des conditions sous la moyenne, nos membres en subiraient les conséquences partout au Canada ainsi que tous les employés de l'imprimerie. C'est pourquoi nous croyons que les syndicats devraient représenter tous les employés d'imprimerie. Évidemment, les conditions ne peuvent être identiques, puisque nous avons des contrats dans 58 villes du Canada; ces contrats ne peuvent tous être semblables et contenir les mêmes clauses qu'au bureau d'impression du Gouvernement. Mais nos autres travailleurs ne devraient pas en souffrir.

M. WALKER: Oui. Cela porterait-il profit au local du bureau d'impression, dont je parle en ce moment, puisque ce sont les seuls intéressés par le bill en

question, si le gouvernement effectuait le travail de façon globale, plutôt que d'accorder des contrats à l'extérieur?

M. DUFFY: Nous croyons que d'une façon ou d'une autre, une bonne part de l'impression serait confiée à des ateliers représentés par divers locaux de notre syndicat. Une bonne partie se fait à Montréal et à Toronto, et si nous disions arbitrairement que nous ne voulons pas que ce système se poursuive, en examinant un tableau d'ensemble, nous ne serions pas justes envers tous nos membres des locaux de l'extérieur. Évidemment, du point de vue du local, si toute l'impression se faisait ici, je crois que l'augmentation du personnel du bureau d'Impression du gouvernement serait à notre avantage.

M. ÉMARD: Puis-je poser une question supplémentaire à ce sujet. Il est vrai qu'aujourd'hui dans certains contrats industriels, il y a des clauses au sujet de l'octroi de contrats à l'extérieur, c'est-à-dire, des clauses qui défendent ce procédé.

M. DUFFY: Nous n'en avons aucune.

M. ÉMARD: Vous n'en avez aucune.

M. WALKER: Votre mémoire contient une phrase qui me trouble légèrement: «A défaut de consentir à l'arbitrage obligatoire, le syndicat pourrait se voir refuser la reconnaissance syndicale». Je ne sais pas si cette phrase s'est glissée dans le mémoire par inadvertance, mais elle fait preuve d'une profonde méfiance quant à l'indépendance du conseil.

M. DUFFY: Nous avons cru impliquer dans ceci, qu'une telle façon de procéder est obligatoire avant la reconnaissance; que cela pourrait avoir des conséquences sur l'acceptation ou le refus d'accorder la reconnaissance. Je crois que ceci découle de la façon dont vous lisez cette phrase.

M. WALKER: Vous ne croyez certainement pas que c'est là son but?

M. DUFFY: Je ne crois pas qu'elle ait été placée là de façon délibérée, mais c'est ce qu'elle signifie.

M. ORANGE: Une brève question, monsieur le président. Je crois que les employés du Bureau d'Impression ont été bien représentés aujourd'hui, ici.

Combien le Bureau d'Impression du gouvernement compte-t-il d'employés, et combien d'entre eux sont représentés par les groupes qui ont présenté leurs points de vue ce matin?

M. DUFFY: Je préfère ne parler que de mon groupe. Je sais qu'il y a près de 1100 employés au Bureau d'Impression du gouvernement, dont environ 400 sont dans le secteur de la composition et qui selon nous, tombent sous notre juridiction. Nous en représentons environ 275, un peu plus ou un peu moins.

M. ORANGE: 275 sur 400.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Poulin nous a donné le chiffre de 245.

M. ORANGE: Pour son groupe.

M. DUFFY: Ils sont tous distincts.

M. ORANGE: Donc environ la moitié des employés du Bureau d'Impression sont représentés par votre Syndicat.

M. DUFFY: Il serait possible de mieux préciser ces chiffres si on posait la question au représentant du conseil des employés syndiqués. Il connaît peut-être la répartition de l'ensemble des employés. Je ne possède pas ces chiffres personnellement.

M. H. G. JACOBS (*président du Conseil des employés de l'Imprimerie du gouvernement canadien*): J'ai ici la liste des membres des Arts graphiques du Bureau d'Impression. Il y a 150 membres de la Fraternité des relieurs; 263

membres du Syndicat international des typographes; 245 membres du Syndicat international des lithographes et photograveurs; 12 machinistes et 23 pressiers.

M. WALKER: Sur un total de combien d'employés?

M. JACOBS: Je dirais environ 900.

M. DUFFY: Les chiffres que je fournissais étaient pour l'ensemble, de l'Atlantique au Pacifique, y compris le Bureau d'Impression du gouvernement. On compte quelques travailleurs à Halifax, plusieurs à Trenton et dans d'autres localités.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. KNOWLES: Monsieur le président, je n'ai qu'une question. Puis-je ajouter, avant de poser ma question, que nous avons discuté longuement ce matin avec deux syndicats dont les représentants sont ici, au sujet de leur désir de protéger les membres de chaque métier et je crois que nous comprenions leur point de vue à ce sujet; mais je crois aussi que les deux syndicats veulent que nous tenions compte de leur principale inquiétude à propos du patronat.

La principale demande qu'ils ont formulée en ce qui concerne la loi, c'est que les employés du Bureau d'Impression continuent de négocier avec leurs employeurs séparément. C'est en quelque sorte un compliment pour les gens assis devant nous, auquel vous n'avez certainement pas objection.

M. HISTED: En ajoutant toutefois, M. Knowles, que nous nous objections sérieusement à l'exigence qui veut que le syndicat consente à l'arbitrage obligatoire avant d'être reconnu. Nous considérerions une telle stipulation comme très très grave.

M. KNOWLES: Vous soulevez donc deux objections. Vous êtes contre un choix à faire entre l'arbitrage obligatoire et la médiation avant d'être reconnu comme agent négociateur, et d'autre part, vous désirez négocier avec le bureau à titre d'employeur distinct?

M. HISTED: C'est exact.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

Merci beaucoup messieurs, vous serez sans doute là lorsque nous étudierons le bill.

Messieurs, nous avons prévu une réunion pour ce soir, à huit heures. Nous aurons avec nous les représentants de l'Association de la fonction publique du Canada et de la Fédération de la fonction publique.

L'assemblée s'ajourne.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ce soir, nous examinons le mémoire de la Fédération de la fonction publique du Canada, représentée par M. Claude Edwards, et de l'Association de la fonction publique du Canada, représentée par M. W. Doherty.

Messieurs, voulez-vous avancer s'il vous plaît?

Vous pourriez peut-être nous expliquer votre mode de procéder?

M. DOHERTY: Il ne s'agit pas d'un mariage, mais d'une alliance de la fonction publique.

M. Claude EDWARDS (*Fédération de la fonction publique*): Cela se rapproche tout de même assez d'un mariage. Je crois que la date prévue pour l'alliance est le 10 novembre.

M. WALKER: Vos intentions sont-elles honorables?

M. EDWARDS: Nos intentions sont honorables.

Le PRÉSIDENT CONJOINT: Serons-nous invités à la noce?

M. WALKER: J'espère que vous avez un contrat de mariage.

Le PRÉSIDENT CONJOINT: Monsieur Edwards, êtes-vous prêt?

M. EDWARDS: Je ne crois pas avoir de déclaration préliminaire particulière à faire.

C'est la deuxième ou la troisième fois que je me présente devant ce Comité. Je me rends compte que non seulement nous avons mis de l'avant le point du vue originel de la Fédération, et que M. Doherty à son tour, a présenté le point de vue de l'Association de la fonction publique du Canada, mais nous avons également présenté des mémoires supplémentaires; et enfin, nous avons essayé de vous présenter un exposé qui vous éclairerait sur nos points de vue conjoints à propos de certains sujets sur lesquels nous avions une opinion différente dans nos mémoires précédents.

M. BELL (*Carleton*): Je pourrais peut-être commencer par poser quelques questions d'ordre général et M. Edwards pourrait nous faire part de façon générale, de son opinion sur la position future du Bureau des recherches sur les salaires et du Conseil Conjoint National. Il pourrait peut-être nous dire s'il croit que ceux-ci devraient être englobés dans la loi ou de quelle façon ces organismes devraient être maintenus ou démembrés?

M. EDWARDS: Tout d'abord, je crois que ces deux organismes devraient poursuivre leur travail. Si nous voulons avoir un système de négociations collectives satisfaisant dans la fonction publique, je crois qu'il est important de partir tous les deux de chiffres sur lesquels nous pouvons discuter quant à leur signification propre, mais nous n'allons pas discuter des chiffres eux-mêmes.

Je crois que le Conseil Conjoint National devrait également être maintenu. Je crois qu'il nous a procuré jusqu'à présent des statistiques précises sur les salaires et les conditions de travail dans les emplois comparables du secteur privé. Je crois que cela est bon, car si nous ne procédons pas de cette façon, nous allons devoir discuter à partir de positions d'autorité différentes, et je crois qu'il faudrait constamment lutter pour déterminer exactement les conditions des deux. Je crois que ceux qui font partie du Bureau des recherches sur les salaires devraient continuer leur travail.

Je crois que le Conseil Conjoint National devrait également être maintenu. Je crois que l'on devrait élargir son champ d'action. Je crois que ceux qui feront partie du Conseil Conjoint National, du moins les employés, représenteront les agents négociateurs de la fonction publique et je crois qu'ils devraient examiner à ce conseil, les questions que l'on n'étudie généralement pas à la table de négociations ou qui ne seraient pas examinées pendant la chaleur des discussions sur les contrats. Je crois qu'on devrait prévoir, au Conseil Conjoint National, un rythme de discussion plus lent qui pourrait fort bien affecter l'ensemble du service, les effets de l'automatisation, les conditions générales d'installation, ce qui constitue de bonnes installations dans la fonction publique, et d'autres questions de ce genre. Il s'agirait plutôt d'un comité de négociations patronales-syndicales comme ceux que l'on retrouve dans certains grands secteurs industriels.

Je m'intéresse plutôt à leur mécanisme de fonctionnement qu'à la question de savoir s'ils doivent être englobés ou non dans la loi et dans ce bill. Je crois qu'il est beaucoup plus important de décider que ces organismes doivent continuer de fonctionner.

Je crois que le Bureau des recherches sur les salaires devrait être sous la direction et la surveillance générale de la Commission des Relations du Personnel de la fonction publique, car à mon avis, ce bureau doit être tout à fait juste et neutre dans les services qu'il rendra aux deux parties. Je crois que c'est le meilleur endroit, et beaucoup plus approprié que de le voir faire partie d'un ministère quelconque du gouvernement. Je crois qu'il devrait servir d'instrument à la Commission des Relations du Personnel de la Fonction publique, pour y fournir des renseignements et non des recommandations.

En ce qui concerne le Conseil Conjoint National, il est déjà établi. Je crois qu'il faudrait probablement en modifier la constitution; comme vous le savez, c'est ce que l'on fait à l'heure actuelle. Je crois que ces modifications lui permettront de répondre aux exigences des nouvelles relations.

M. BELL (*Carleton*): Selon vous, monsieur Edwards, jusqu'à quel point doit-on rendre publiques les constatations du Bureau des recherches sur les salaires?

M. EDWARDS: Je crois que les constatations du Bureau des recherches sur les salaires devraient recevoir beaucoup plus de publicité qu'à l'heure actuelle, au moins de la part des parties intéressées.

M. BELL (*Carleton*): Pourquoi ne leur accorde-t-on pas toute la publicité voulue? Vous pourriez peut-être m'éclairer à à ce sujet?

M. EDWARDS: La principale raison du peu de publicité, c'est que ces statistiques sont recueillies chez un groupe d'employeurs privés qui préfèrent que leur taux de salaire ne soit pas rendu public. Je crois que c'est une condition établie entre le Bureau des Recherches sur les Salaires et ceux qui leur fournissent des renseignements, qui fait que ces chiffres ne sont pas publiés. Mais il n'existe aucune raison pour laquelle on ne pourrait publier des statistiques générales. On pourrait maquiller ces statistiques de façon à ne pas révéler l'identité de l'entreprise. Notre plus gros problème, lorsque nous traitons avec du matériel qui nous provient du Bureau des Recherches sur les Salaires, c'est que ces chiffres ont toujours été confidentiels. Nous éprouvons des difficultés à satisfaire nos membres lorsqu'il s'agit de savoir quelle hausse de salaire légitime, raisonnable et responsable ils doivent chercher à obtenir, et pourtant nous n'étions pas en mesure de divulguer des faits à l'appui de nos représentations à la commission et au Conseil du Trésor.

M. BELL (*Carleton*): C'est une situation étrange pour l'association et la fédération, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: C'est extrêmement étrange. Nous sommes placés dans une position où nous croyons défendre une cause avec preuves à l'appui, mais nos membres sont portés à croire que nous devrions rechercher 30%, 40% ou un autre pourcentage. Au même moment, nous savons que cela n'est pas défendable en nous basant sur les renseignements statistiques que nous possédons.

M. BELL (*Carleton*): Je me demande si je pourrais vous exprimer, M. Edwards, les difficultés que j'éprouve avec les lois en général, dans un domaine connexe.

Les associations de personnel sont organisées selon un schéma vertical ou pyramidal; pourtant lorsqu'il s'agit de négocier, le schéma est à l'horizontale, n'est-ce-pas?

M. EDWARDS: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): S'agira-t-il de groupes. Quelle sera l'avenir de l'alliance des employés de la fonction publique que vous vous apprêtez à conclure? Comment cette nouvelle alliance s'intégrera-t-elle aux éléments de négociations et aux agents de négociations futurs?

M. EDWARDS: Si la chose se produit de la manière qu'elle est présentement envisagée dans le projet de loi, nous devrons sans aucun doute modifier notre organisation.

M. BELL (*Carleton*): C'est justement ce que je veux savoir, soit les changements qu'il faudra faire, selon vous.

M. EDWARDS: Au point où en sont les choses, je crois qu'il nous faudra modifier nos cadres de quelque manière afin de répondre aux exigences de la loi et en regard de l'état actuel des négociations.

Avant la fusion des deux groupes, l'organisation de la Féderation, vous l'avez bien dit, reposait principalement sur une base ministérielle, tandis que l'Association du service civil, dont mon collègue, M. Doherty, fait partie, jouait le rôle d'un grand syndicat par toute la fonction publique. On a tenté, dans une certaine mesure, de concilier ces deux modes d'organisation, et c'est pourquoi l'Alliance comporte des sections dans les ministères, ainsi qu'un organisme central qui représente l'ensemble de la fonction publique au cours des négociations.

Selon notre constitution, nous pouvons établir des comités de représentation ou de négociation agissant au nom d'un groupement professionnel. Il nous faudra, je crois, effectuer certains changements, à mesure que nous acquerrons plus d'expérience en la matière, quant aux attributions et pouvoirs des comités de négociation parlant au nom d'un groupement professionnel.

En ce moment, les comités de négociation des sections se composeront de membres qui appartiennent à un certain groupement professionnel ou qui y portent un intérêt tout particulier, mais ces comités devront jouer un rôle intermédiaire dans l'acheminement non seulement des pouvoirs, mais aussi de l'information. Nous prévoyons la nécessité de certaines modifications, tout en estimant que ces changements pourront s'effectuer dans le cadre de notre organisation actuelle. Nous croyons aussi que les sections ministérielles auront un rôle important à jouer, étant donné que les ministères se verront sans cesse attribuer de plus grands pouvoirs. Les services administratifs des ministères jouiront d'une plus grande autorité, particulièrement si la Commission délègue plusieurs de ses pouvoirs en matière de promotion, réduction de grade, congédiement, classification, etc. Il appartiendra aux sections de surveiller de près la marche des affaires au sein de leur ministère respectif. Pour ces raisons, nous croyons à la nécessité des sections ministérielles tout autant qu'à celle de l'organisme central.

M. BELL (*Carleton*): En ce cas, dans quelle mesure les groupements professionnels seront-ils autonomes au sein de l'Alliance?

M. EDWARDS: Voilà une question qui, à mon avis, n'est pas tout à fait réglée, en ce moment. Je crois qu'il faudra lui accorder toute l'attention voulue, car si les unités de négociation doivent être les porte-parole des groupements professionnels, ces derniers devront, certes, jouir d'une certaine autonomie.

A nos yeux, cette question ne pose aucune difficulté, étant donné qu'en raison de notre organisation actuelle, les sous-organismes de l'Alliance font connaître leurs désirs à un bureau d'administration, qui les transmet à un organisme supérieur, et ainsi de suite. De cette façon, la ligne de conduite n'émane pas de l'organisme suprême, mais plutôt des échelons inférieurs. Or, les groupements professionnels seront certainement représentés au sein des sections.

M. BELL (*Carleton*): Merci, Monsieur le président. Je laisse la parole à quelqu'un d'autre.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Knowles?

M. KNOWLES: Monsieur le président, j'aurais une question d'ordre général à poser, quoique dans un tout autre domaine, mais auparavant, puis-je poursuivre la discussion au sujet d'une des questions que M. Bell vient d'aborder?

Je fais allusion, en particulier, au Conseil mixte national, dont on a parlé à diverses reprises. M. Edwards, il se peut que vous m'ayez entendu poser cette question à M. Barnes, l'autre jour, soit, ceux d'entre vous qui font présentement partie, à titre de représentants des employés, du Conseil mixte national, sont-ils en faveur d'accroître l'effectif du Conseil et d'y admettre des représentants de tous les divers groupements?

M. EDWARDS: Oui, en raison des derniers événements, je crois que le Conseil ne saura agir qu'en adoptant ce point de vue.

M. KNOWLES: Il semble y avoir unanimité sur ce point. Monsieur le président, ma prochaine question s'adresse à M. Edwards, et je crains fort qu'elle ne se rattache à la première difficulté à laquelle nous-mêmes, en parlant du Comité, nous aurons à faire face lorsque viendra le temps d'étudier le projet de loi. Je crois que la difficulté se présente à nous très clairement, à la suite des diverses opinions que nous avons eu le privilège d'entendre.

M. Heeney, prenant parti pour le projet de loi tel qu'il est rédigé, s'est dit en faveur d'un régime de négociations collectives dans la fonction publique qui différerait de celui qui gouverne le secteur privé. D'autre part, les syndicats, représentant les employés des Postes, préféreraient être visés par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, que par le bill C-170.

Je ne crois pas qu'il nous soit permis de simplifier le problème en le ramenant à la seule question: «Y a-t-il un choix possible entre le bill C-170 et la Loi en cause?», mais, à mon avis, l'essentiel de la difficulté réside en ceci: «Le régime de négociations collectives dans la fonction publique doit-il être à l'image de celui qui règne dans le secteur privé et duquel les défenseurs prétendent qu'il assure l'égalité entre les parties, ou doit-il se conformer aux dispositions du bill C-170, lesquelles, de l'avis de certains, ne placent pas l'employeur et l'employé sur le même pied?»

Vous êtes certainement au courant de l'opinion des employés des Postes à ce sujet. Vous avez aussi entendu ce matin celle des représentants des employés de l'Imprimerie. Oublions, pour le moment, leurs préoccupations au sujet de leur profession. Il n'en reste pas moins qu'ils aimeraient négocier avec leur employeur, en l'occurrence l'Imprimeur de la reine, de la même façon que leurs confrères dans le secteur privé négocient avec leurs employeurs.

Je ne crois pas que vous ayez fait allusion à ce problème lors de vos présences antérieures devant le Comité. Il me semble que la Fédération, aussi bien que l'Association, acceptent toutes deux le principe fondamental du projet de loi, voire à l'améliorer ensuite dans ses détails. Par contre, j'estime que le Comité doit, d'abord, trancher cette question: quel régime de négociations collectives faut-il adopter?

Désirez-vous spéculer sur cette question problématique?

M. EDWARDS: Je ne puis que spéculer à ce propos.

En premier lieu, permettez-moi d'exprimer l'avis que le projet de loi s'efforce de trouver le moyen terme entre les divergences d'opinion les plus extrêmes dans la fonction publique, corps administratif qui comprend quelque 200,000 employés, depuis l'ouvrier le plus humble, et j'emploie cette expression sans aucune intention dérisoire, jusqu'à l'échelon supérieur...

M. KNOWLES: Vous voulez dire que vous n'employez pas cette expression dans un sens dérisoire?

M. EDWARDS: En effet.

. . . jusqu'à l'échelon supérieur des catégories administratives.

Je crois que, dans une situation telle que celle-ci, lorsqu'il faut instituer un régime de négociations collectives pour un groupe d'employés ayant des vues si divergentes, l'instrument que constitue, dans le secteur privé, la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, n'est pas approprié au but projeté, à moins qu'il ne soit modifié de plusieurs façons.

Ainsi, la Loi susmentionnée exclurait, je crois, du régime des négociations collectives dans la fonction publique, beaucoup de gens qui appartiennent à certaines catégories professionnelles et aux catégories supérieures de l'administration et de la direction. Elle ne prévoit pas, en outre, un mode d'arbitrage qui lierait les deux parties; elle stipule l'arbitrage volontaire, si la chose est acceptée par les parties en cause, mais non, dès le départ, un mode obligatoire qui subsisterait indéfiniment, non pas seulement pour les besoins du moment.

Beaucoup de gens qui seront probablement visés par le régime de négociation collective dans la fonction publique, sont très consentants à faire l'essai d'au moins un mode d'arbitrage obligatoire, pourvu que le principe s'applique aux deux parties; par contre, il y a aussi beaucoup de fonctionnaires qui ont en horreur le terme «obligatoire» et qui, par conséquent, ne veulent pas d'un tel système.

Pour ces raisons parmi tant d'autres, car on pourrait en mentionner bien d'autres, je crois, la fonction publique doit pouvoir compter, à mon avis, sur un projet de loi rédigé en tenant compte généralement parlant, de ses besoins propres.

Je souhaite fort, certes, que l'on modifie la loi, mais je ne crois pas que le présent problème soit résolu en modifiant la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, en vue de l'appliquer au secteur de la fonction publique.

M. KNOWLES: D'autre part, croyez-vous qu'il y aurait avantage à modifier quelque peu le bill C-170, en y faisant entrer quelques-unes des dispositions que renferme la Loi susmentionnée?

M. EDWARDS: Je crois que la chose serait opportune, particulièrement dans le cas des groupements d'employés qui préfèrent les dispositions de la Loi plutôt que telles autres. Par ailleurs, il me semble que les auteurs du bill se sont réellement efforcés de contenter tous les secteurs de la fonction publique qui seront probablement visés par le régime de négociation collective.

M. KNOWLES: Vous dites que l'une des raisons pour lesquelles la Loi sur les relations industrielles. . . Vraiment, ça irait mieux si cette loi portait un petit nom tout court, l'ARDA, par exemple. . .

Un DÉPUTÉ: La prudence est une vertu.

M. KNOWLES: Je vous offre mes excuses. Où en étais-je?

Un DÉPUTÉ: En fait, il se peut que votre esprit vagabondait.

M. KNOWLES: Ils nous font perdre le fil de nos idées, ces gens qui ne sont pas mariés, mais qui vivent tout de même ensemble.

M. Edwards, vous dites que certains fonctionnaires prennent parti contre la Loi susmentionnée parce qu'elle ne renferme aucune disposition où l'arbitrage obligatoire est stipulé. Sans vouloir vous contredire, vous n'êtes pas sans savoir, certes, que certains secteurs de la fonction publique désapprouvent le bill C-170

exactement pour la raison opposée, à savoir, parce qu'il stipule, selon eux, ce qui semble presque être l'arbitrage obligatoire, bien qu'un choix soit possible, semble-t-il, en vertu de certaines dispositions, notamment l'article 36.

Il est inutile de s'attarder sur cette question à l'égard de laquelle les avis sont partagés; mieux vaut, je crois, passer à la question suivante: s'il est vrai, comme vous le dites, qu'il faut penser en fonction de 200,000 employés, et s'il est souhaitable que la loi réponde aux besoins de la fonction publique, est-il mal de rédiger une loi renfermant diverses dispositions qui s'appliquent à divers secteurs de la fonction publique? En d'autres termes, pourquoi n'aurait-on pas un régime tel qu'il est exposé dans le bill C-170 pour l'ensemble des fonctionnaires classifiés, les gens de profession, etc., et un autre régime qui s'en tient aux dispositions de la Loi sur les relations industrielles, pour les employés des Postes, par exemple?

M. EDWARDS: La chose n'aurait rien de mal en soi, peut-être, mais je l'ignore. Le bill en question, dont la rédaction a nécessité trois années de travail, du moins de la part du gouvernement, laisse, à mon avis, le choix du mode d'arbitrage à l'employé, ainsi que vous le proposez.

Je ne voudrais pas que la période d'attente avant l'instauration définitive du régime de négociation collective se prolonge d'une année ou deux, et je crois que la division du bill en deux projets de loi distincts entraînerait un long retard tout en créant de nouvelles difficultés.

Le présent bill, selon moi, laisse le choix entre les deux modes possibles d'arbitrage, et il permet même de passer d'un mode à l'autre, si on le désire. Ce qui m'irrite parfois, c'est de voir qu'il y a des gens qui, face à cette alternative, adoptent l'un des deux modes, puis tentent d'imposer leur choix à d'autres gens ou groupements. J'estime que ce bill accorde aux intéressés la liberté de choisir. J'admets que c'est un document législatif qui me déplaît à certains égards, mais au moins, il y a véritablement deux façons de régler les différends du travail en vertu de ce projet de loi. La première s'apparente de très près à celle que stipule la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, la seconde est tout à fait différente.

M. KNOWLES: Il se peut fort bien que les partisans d'un mode d'arbitrage donné tentent d'imposer leurs vues aux groupes dissidents, monsieur Edwards, mais l'inverse n'est-il pas vrai également?

M. EDWARDS: Oui, en effet.

M. KNOWLES: On peut fort bien comprendre que les adversaires de l'arbitrage obligatoire ne veulent pas que la loi leur impose un tel mode, même si d'autres l'acceptent volontiers.

M. EDWARDS: Ma remarque ne s'adressait à aucun des deux camps en particulier.

M. KNOWLES: Il est inutile, je crois, de poursuivre la discussion à ce propos: les deux partis ont fait connaître leur point de vue très clairement. Permettez-moi d'exprimer l'opinion que votre déclaration, qui se rapproche des dispositions que renferme le bill C-170, de même que les exposés concis présentés par les syndicats des employés des Postes, le Congrès du travail du Canada et d'autres organismes, nous ont fait voir toutes les facettes du problème. Lorsque les témoins se retireront, nous devrons en faire l'étude point par point.

M. le président, je vous prie de m'accorder une autre question, la dernière. Si l'on accepte en général l'esprit du projet de loi C-170, mais que l'on croit aussi que certaines modifications s'imposent, que faut-il penser de l'article 36? C'est celui où il est dit qu'il faut choisir entre l'arbitrage obligatoire et la conciliation, y compris le droit de grève, avant que la certification puisse être accordée.

M. EDWARDS: C'est justement l'un des points qui me déplaisent dans ce projet de loi. Nous sommes d'avis que le choix se fait au mauvais endroit, qu'il devrait se faire au moment où l'on en arrive à une impasse. A venir jusqu'à ce point, nous estimons que les rapports entre les parties en litige sont tels qu'on peut encore se ménager des issues, qu'il est question uniquement de régler un différend. Tant que les négociations se déroulent sans qu'aucune des deux parties ne soit obligée à quoi que ce soit, on ne veut véritablement décider de quelle façon régler le différend, lorsque le différend n'est pas encore nettement défini. Nous estimons que cette modalité, telle qu'elle se présente actuellement, soit de choisir l'un ou l'autre des deux modes d'arbitrage avant de pouvoir être certifié, cette modalité, dis-je est inacceptable.

M. KNOWLES: Je cherchais de l'œil M. Francis Eady, que je compte au nombre de mes amis. Je suis ravi que vous voyez les choses de cette façon. En toute justice, il faut dire que M. Eady, qui a témoigné ce matin, a bel et bien admis qu'il s'agissait d'une solution transactionnelle, à savoir, que le choix du mode d'arbitrage peut se faire immédiatement après la certification, au lieu de plus tard. Je ne me permettrai qu'une seule affirmation à ce propos, c'est que je partage entièrement votre avis au fait que le choix doit se faire lorsque toutes les issues sont fermées, au moment du différend. Nous sommes bien d'accord, n'est-ce pas, qu'un tel choix doit être fait au moment opportun?

M. EDWARDS: Sans aucun doute.

M. KNOWLES: Si l'on veut que les deux parties aient voix égale au chapitre des négociations, elles doivent avoir, certes, le droit de choisir le mode d'arbitrage qu'elles préfèrent, lorsqu'un différend se présente.

M. WALKER: Je vous prie de m'accorder une question supplémentaire. Ce sujet me préoccupe jusqu'à un certain point, mais je me demande s'il n'y a pas aussi un autre choix qui doit se faire. A venir jusqu'ici, nous avons parlé du choix entre l'arbitrage obligatoire et la conciliation, choix qui doit être fait par l'agent négociateur d'un certain groupe de gens.

Je me demande s'il n'y a pas un autre choix qui devrait se faire antérieurement, peut-être l'a-t-on oublié, soit que les employés devraient avoir la possibilité de choisir eux-mêmes leur agent négociateur. Je me demande si l'un des devoirs de l'agent négociateur ne serait pas d'exposer le point de vue qu'il préconise aux gens qu'il tente de grouper, pour que ces derniers connaissent la chose à fond avant de choisir eux-mêmes leur agent négociateur, plutôt que d'être à la merci d'un agent qui, par après, mettrait en pratique ses convictions, lesquelles, si les employés les avaient connues antérieurement, auraient pu faire pencher la balance en faveur d'un autre agent. C'est un autre aspect de la question, peut-être est-ce la raison pour laquelle cette disposition se trouve dans le projet de loi, je ne sais. A-t-on déjà cru que c'est l'un des motifs qui justifient la présence de cet article?

M. EDWARDS: Oui. Je crois que M. Doherty a une remarque à faire à ce sujet.

M. DOHERTY: En effet, si vous ne voyez pas d'inconvénient à ce que ça soit moi qui vous réponde, monsieur.

M. WALKER: Je n'en vois aucun.

M. DOHERTY: Je crois que l'on établit en ce moment une distinction entre deux choses qui, en réalité, n'en font qu'une. Les membres du groupe de négociation constituent le groupe de négociation. Ce privilège n'appartient qu'à eux seuls. Le groupe de négociation choisit ses dirigeants de la façon qu'il l'entend; ses membres en fixent la ligne de conduite et partant, la règle. Toute organisation comporte nécessairement des membres.

M. WALKER: Sans doute, mais comment les membres peuvent-ils faire un choix entre deux agents négociateurs, par exemple, s'ils ignorent, au moment de fixer leur choix, quelle est la pensée respective de ces deux agents en matière d'arbitrage?

M. DOHERTY: Dans un cas semblable, la pensée doit émaner des membres eux-mêmes. Toute organisation qui tente d'imposer ses vues à ses membres est appelée à faire long feu. En d'autres termes, si les propositions de l'Association sont jugées acceptables, elle veut que ses membres, sous le régime des négociations collectives, aient la possibilité, à un moment donné, de choisir entre l'arbitrage obligatoire et la conciliation. C'est ce que nous préconisons. Notre Association, pour sa part, ne comporte pas de motivation fondamentale. Nous ne préconisons pas, de nous-mêmes, la grève ou l'arbitrage; cette décision doit être prise par les groupes de négociation, elle doit émaner d'eux.

M. WALKER: Monsieur le président, permettez-moi d'insister sur cette question: je suis venu ici pour apprendre. Il me semble que, parvenus à un certain point, les membres ne peuvent plus reculer, ils sont enlisés, si je puis dire; s'ils se sont choisi un agent négociateur, ils doivent se résigner à ce choix; en outre, si l'on remet à plus tard le choix entre les deux modes d'arbitrage proposés, les membres ne peuvent qu'ignorer quel mode d'arbitrage leur agent négociateur préfère.

M. DOHERTY: L'agent négociateur n'est autre que le groupement des membres qui vont prendre cette décision. Nul n'aura un mot à dire à ce sujet s'il ne fait pas partie de ce groupement. C'est le groupe de négociation lui-même qui va fixer la ligne de conduite à suivre. La même situation existe dans les syndicats internationaux et nationaux établis au Canada. Ce n'est pas le groupement national qui impose la grève ou l'arbitrage; ces décisions se prennent au palier du groupe de négociation. Aucune ligne de conduite n'est imposée de l'extérieur au groupe de négociation, si la chose est bien menée.

M. WALKER: La raison pour laquelle je pose ces questions, monsieur le président, c'est que j'avais l'impression, en tant que Canadien moyen, et en ceci, je laisse à M. Knowles le soin de me reprendre, s'il le faut, j'avais l'impression, dis-je, que l'ordre de grève émanait de l'agent, qu'il était ratifié par la suite, certes, par les membres, mais que cette décision, au fond, émanait de leur représentant.

M. DOHERTY: Ce sont les membres qui, les premiers, décrètent la grève. Prenons le cas des syndicats industriels établis au Canada; en général, je ne connais aucun syndicat national ou international au Canada qui a le droit, au palier de la direction nationale ou locale, de décréter la grève s'il n'a pas, au préalable, obtenu de ses membres la permission de prendre cette mesure.

M. LEBOE: Je me permets de vous rappeler, monsieur, que, lors de la dernière grève des chemins de fer, les préposés aux trains ont reçu, de leur syndicat, l'ordre de se mettre en grève, sans que les membres soient consultés à ce sujet.

M. DOHERTY: Je serais porté à croire que les membres, au préalable, se sont dits, par voie de suffrage, en faveur de la grève.

M. LEBOE: Non, ce n'est pas ce qui s'est produit.

M. DOHERTY: C'est un fait qui, à ma connaissance, ne se produit que très rarement.

M. LEBOE: C'est la chose sur laquelle je voulais attirer votre attention. Ces gens m'ont dit eux-mêmes qu'on ne leur a pas demandé s'ils devaient faire la grève mais qu'on leur a dit qu'ils étaient en grève.

M. DOHERTY: Je ne mets pas votre parole en doute, monsieur, mais je ne comprends pas la chose ainsi. Je ne connais aucun organisme qui ait ce pouvoir.

M. KNOWLES: C'est le contraire qui se produit de nos jours; ce sont les membres qui imposent des grèves aux dirigeants.

M. EDWARDS: Permettez-moi de faire une observation à ce sujet. Je pense que vous comprendrez mieux la question si je dis qu'advenant que la loi qui sera adoptée prévoie le groupement par professions, par notre part, étant donné les membres que nous avons, nous représenterons probablement la majorité des groupes professionnels et il me semble bien probable que quelques-uns d'entre eux détermineront quelles seront les unités de négociation de ces groupes professionnels. Quelques-uns décideront d'accepter l'arbitrage obligatoire aux termes de ce bill et d'autres voudront choisir les procédures de conciliation et de grève. En qualité de dirigeants de l'association, nous nous trouverons dans une position où nous dirons à certains groupes que nous croyons que c'est pour eux la bonne méthode à adopter, tandis que notre avis à d'autres groupes, car c'est notre avis qu'ils nous demanderont, sera probablement à l'effet que c'est l'autre méthode qui convient le mieux dans leur cas. De toute évidence, si une unité de négociation compte un grand nombre de membres qui sont des employés désignés aux fins de la sécurité de l'État, de sorte que disparaît le pouvoir d'arrêter le travail au moyen d'une grève, je pense que nous conseillerions à ce groupe particulier de choisir comme mécanisme de règlement des différends, au terme de ce bill, l'arbitrage à effet obligatoire pour les deux parties.

Je pense que le gouvernement, ou la partie avec laquelle nous négocierons quelle qu'elle soit, sera au courant de ces questions assez tôt suivant la loi sur les négociations. Advenant qu'il y ait une période où après avoir fait un choix, on ne puisse pas en changer avant trois ans, alors, évidemment, une fois que le choix aura été fait l'autre partie saura suivant quel système se feront les négociations. Je pense qu'en ce qui concerne notre association, nous n'allons pas imposer une méthode, que ce soit la conciliation, la grève ou l'arbitrage obligatoire. Selon toute probabilité, nous indiquerons ce que la loi prévoit, nous dirons ce que nous pensons du pouvoir de négociation et des désirs de négociation du groupe en cause selon les circonstances dans lesquelles il se trouve et l'unité de négociation décidera comment nous devrons agir pour son compte.

M. DOHERTY: Je voudrais ajouter, M. le Président, que c'est là la méthode ordinairement suivie dans le mouvement syndical; les dirigeants font des recommandations à leurs membres sur les mesures que ceux-ci doivent prendre. Mais, en dernière analyse, les décisions émanent des réunions des membres, résultent des votes de grève ou de la mise en œuvre des autres mécanismes à leur disposition.

M. KEAYS: M. Edwards a parlé des «unités de négociation» et je pense que, dans son mémoire, il a indiqué qu'il préférait cette appellation à celle d'«association d'employés». Voulez-vous nous donner plus de détails à ce sujet?

M. EDWARDS: Je crois comprendre qu'aux termes du bill, les groupes professionnels seront, de fait, les unités de négociation. Ils seront établis comme unités de négociation en vertu du bill et un agent de négociation qui peut représenter plus de 50 p. 100 des employés compris dans une unité de négociation serait accrédité comme ayant le droit exclusif de négocier pour ce groupe. En

d'autres termes, l'unité de négociation, comme groupe professionnel, serait représentée par un agent de négociation qui, de fait, aurait le droit exclusif d'établir les rapports avec l'employeur en son nom.

M. KEAYS: L'unité de négociation devra avoir plus de 50 p. 100 des membres de l'association d'employés; autrement dit, vous ne pourriez pas avoir deux unités de négociation dans la même association d'employés.

M. EDWARDS: Oh oui, il peut y avoir plusieurs unités de négociation au sein d'une association d'employés. Je ne vois rien dans la loi qui pourrait empêcher cela. Elle ne prévoit pas qu'il doive y avoir une association d'employés distincte pour chaque unité de négociation.

M. BELL (*Carleton*): Je pense que c'est le nœud de la question, M. Edwards, il faudrait faire comprendre à quelques-uns d'entre nous ce qui se passe dans un ministère en particulier. Vous pourriez peut-être nous prendre délicatement par la main et nous montrer la situation disons, par exemple, au ministère du Revenu national, et nous dire comment vous envisagez la formation des groupes professionnels dans ce ministère, quelles seront les unités de négociation et quels seront les agents. C'est le problème que je rencontre tout au long de la loi. Je n'arrive pas à me représenter l'organisation dans un ministère en particulier.

M. EDWARDS: Tout d'abord, vous me demandez de décrire un état de chose que nous n'appuyons pas fortement. Nous aurions voulu que le système de négociation soit fondé sur les catégories plutôt que sur les groupes professionnels, mais si la base adoptée doit être le groupe professionnel, alors, dans un service comme la Division de l'impôt du ministère du Revenu national, vous aurez un certain nombre d'employés professionnels qui seront rattachés à certaines unités de négociation constituées par des groupes professionnels. Les avocats appartiendraient à une unité de négociation composée d'avocats en sa qualité de groupe professionnel d'avocats. Les cotiseurs iraient au groupe des auditeurs et feraient partie de ce groupe particulier. Mais, dans d'autres divisions comme les Douanes et l'Accise où il y a des auditeurs des taxes d'accise et des comptables professionnels, ces employés feraient aussi partie de ce groupe. Et vous auriez peut-être des vérificateurs et des comptables du ministère de la Défense nationale dans ce même groupe de vérificateurs et de comptables. Et le groupe professionnel dont les vérificateurs et les cotiseurs du ministère du Revenu national feraient partie, s'étendrait, en réalité, dans tout le gouvernement et engloberait dans cette unité de négociation des employés accomplissant des travaux similaires, possédant des qualités et des connaissances particulières semblables.

M. BELL (*Carleton*): Dans différents ministères.

M. EDWARDS: Oui, dans différents ministères, suivant le principe qu'il sera plus facilement satisfait aux désirs, aux besoins et aux demandes en matière de négociation d'un groupe d'employés dont les professions sont semblables, qu'ils travaillent dans un ministère du gouvernement ou dans un autre, si les négociations se fondent sur la profession. Je pense que c'est la théorie à l'appui. Cela veut dire, par conséquent, que dans le cas des groupes professionnels les plus nombreux, comme celui des commis aux écritures, nous pourrons avoir quelque 30,000 employés dans l'ensemble du gouvernement et ils ne formeraient qu'une seule unité de négociation représentée pas un agent de négociation qui, pour sa part, compterait parmi ses membres au moins 50 p. 100 des employés répartis dans tous les services du gouvernement.

Dans notre organisation fondée sur les parties constitutives, la partie donnerait à l'organisme central le droit de négocier au nom du groupe profes-

sionnel compris dans cette partie, à titre de droit constitutionnel. L'organisme central, constitutionnellement, déléguerait à la partie au niveau du ministère le droit et la responsabilité d'appliquer la procédure relative aux griefs, etc., à l'intérieur du ministère, et le droit de négocier au nom d'un groupe particulier au niveau du ministère et dans les limites de cette partie.

C'est là, je crois, l'essence des rapports de négociation.

M. BELL (*Carleton*): Vous avez mentionné que cette procédure n'était pas celle que vous approuveriez. Qu'est-ce que vous auriez proposé à la place?

M. EDWARDS: Nous aurions pris les catégories établies par le comité préparatoire auxquelles nous aurions ajouté une catégorie, celle des postiers, et nous les aurions utilisées aux fins de négociation au niveau des catégories et l'agent de négociation aurait été l'association d'employés qui aurait pu représenter la majorité des employés d'une catégorie. De fait, c'est la méthode des syndicats de l'industrie où un grand nombre d'employés sont représentés par un syndicat alors que ces employés ont des professions, des aptitudes, etc. différentes.

M. BELL (*Carleton*): Dans quelle mesure teniez-vous à ce système plutôt qu'à l'autre?

M. EDWARDS: Eh bien, nous pensons qu'il aurait ainsi été beaucoup moins difficile de réaliser la négociation collective parce que nous craignons que l'existence de 66 groupes professionnels ne crée beaucoup de rivalités au sein de la fonction publique, non seulement en ce qui concerne l'affiliation, ce qui est déjà un point, mais aussi en ce qui concerne les résultats obtenus à la table de négociation. On peut s'attendre qu'il y ait des rivalités entre les associations, ce qui pourra entraîner des difficultés dans ces deux domaines. Des conflits naîtront du fait qu'un groupe voudra l'emporter sur un autre et il y aura aussi le problème de la rivalité entre les groupes particuliers. Je crois que le fait que nous ayons l'Alliance de la fonction publique du Canada empêchera cela dans une grande mesure parce que, étant donné la façon dont nous sommes actuellement constitués, représentant plus de 100,000 employés de la fonction publique, nous serions, de fait, en mesure de représenter un certain nombre de ces groupes professionnels.

M. HYMMEN: Monsieur le président, je suppose que nous allons continuer l'examen du bill C-170 en premier lieu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui.

M. KEAYS: M. Edwards, vous avez probablement répondu d'avance à ma question. Prévoyez-vous beaucoup de rivalité et la nécessité de beaucoup de propagande de la part de vos unités de négociation et prévoyez-vous de la confusion et des retards à l'établissement de la procédure?

M. EDWARDS: Je pense que cela pourrait bien arriver parce qu'il pourra y avoir les délais. Je m'attends à beaucoup de concurrence au moins jusqu'au moment de l'accréditation. Évidemment, une fois qu'une association aura été accréditée, la concurrence cessera au moins pour une certaine période de temps. Mais ce qui nous inquiète à ce sujet, ce sont les délais qui pourront être apportés à l'accréditation. Un des aspects du bill qui m'ennuie, c'est le délai que comporte l'application graduelle s'étendant sur une période de deux ans. Si les choses se passent ainsi, les associations existantes mettront tout en œuvre pour retenir les membres qu'ils représentent depuis de nombreuses années.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Hymmen?

M. HYMMEN: J'ai une question générale et plusieurs questions particulières à poser à M. Edwards qui représente l'Alliance. Vous avez parlé du mariage imminent. Je ne pense pas que ce soit une coïncidence si la date est la veille de l'Armistice.

M. EDWARDS: Je pense que c'est plutôt une date fortuite que nous avons fixée dans l'espoir que la paix régnerait le 11.

M. HYMMEN: Il y a déjà assez longtemps que nous avons reçu les deux mémoires de la Fédération et de l'Association et nous avons reçu les notes supplémentaires que je ne crois pas devoir représenter un nouveau mémoire. J'ai plusieurs questions sur les mémoires initiaux.

En lisant tout ce texte, j'ai eu l'impression qu'en ce qui concerne le bill sur les négociations collectives, votre association, l'Alliance qui représente, je crois, quelque 115,000 employés, en dépit d'opinions arrêtées et de réserves importantes quant à la loi, votre association désire que lorsque la loi sera finalement approuvée, elle soit adoptée le plut tôt possible et que, malgré les nombreux, très nombreux problèmes en cause, j'ai eu l'impression que vous êtes d'avis que ces problèmes pourront être étudiés par le moyen du mécanisme qui sera créé. Est-ce que je me trompe?

M. EDWARDS: Je pense que, dans l'ensemble, vous avez raison. Nous tenons beaucoup à ce que la loi sur les négociations collectives soit adoptée le plus tôt possible. Elle aura mis du temps à naître et nous voulons négocier en vertu de la loi. De façon générale, nous serions bien disposés à essayer de résoudre nos difficultés dans les rapports de négociation. Nous sommes sûrement confiants que le Comité va apporter certains changements mais nous serions prêts à accepter la loi et à faire les changements nécessaires à mesure que nous gagnerons de l'expérience dans les rapports de négociation.

M. HYMMEN: C'est une aventure entièrement nouvelle?

M. EDWARDS: C'est exact.

M. HYMMEN: Il a été répondu en partie à mon autre question mais j'aimerais la poser quand même. A la page 4 du mémoire de la Fédération, vous manifestiez de l'inquiétude au sujet du chaos créé par la situation relative aux unités de négociation. Cette situation est-elle encore un sujet d'inquiétude? Où en sont les choses?

M. EDWARDS: Je pense que cela est encore inquiétant comme je l'ai signalé tout à l'heure, particulièrement s'il se produit des délais quant à l'accréditation, et c'est un point qui va probablement entraîner beaucoup de difficultés. Je pense d'ailleurs que s'il y a une multitude d'unités de négociation, on peut s'attendre à des difficultés. Je crois que la situation s'est améliorée depuis que la Fédération a rédigé son mémoire initial vu qu'un certain nombre de difficultés se sont troué vées aplanies par suite de la fusion de l'Association du service civil du Canada et de la Fédération. Il y a donc moins de chances que cela se produise maintenant parce que au moins deux des rivaux se sont unis.

M. HYMMEN: En ce qui concerne les délais dont il a été question plus tôt, je pense que vous, autant que n'importe qui sans doute, vous comprenez l'intention des législateurs. Est-ce que vous approuvez ce motif?

M. EDWARDS: Eh bien, nous croyons que la raison pour laquelle on a prévu l'accréditation graduelle était de ne pas nuire à la revision cyclique des salaires. Nous étions disposés à accepter ces délais en ce qui concerne les traitements et la mise en œuvre par étapes correspondant aux revisions cycliques de façon à ne pas nuire à ces dernières mais nous étions d'avis qu'il devrait y avoir une forme

d'accréditation permettant de régler beaucoup d'autres problèmes que les traitements. A défaut de cela, vous laissez tout le monde dans les limbes pour une période durant laquelle il n'y a pas du tout de véritable représentation; il n'y a même aucune mesure prévoyant la consultation. Donc, si nous ne sommes pas accrédités ni reconnus, avec qui traitons-nous des problèmes autres que les traitements? Nous sommes bien disposés à accepter que la question des traitements soit soumise à des cycles et le demeure, mais nous croyons que nous devrions être en mesure de traiter des nombreuses autres questions. Nous pensons que la seule manière d'en arriver à cela exige quelque forme de reconnaissance, de préférence l'accréditation, et cela éviterait en outre les conflits concernant les associations existantes qui travaillent depuis longtemps et ont fait tout ce qu'elles ont pu pour représenter leurs membres dans les cadres de l'ancien système et qui ne peuvent trouver place dans le nouveau système avec quelque garantie quant à l'importance qu'elles ont acquise.

M. HYMMEN: J'ai une dernière question. Vous avez mentionné, je ne sais pas dans quel mémoire, que la loi est trop compliquée. Il faut reconnaître que le rapport du Comité préparatoire est certainement ce qui a servi de fondement au bill. Le président du comité nous a dit que le comité avait essayé de rendre la chose aussi simple que possible mais qu'il avait cru qu'un certain nombre de questions devaient pourtant être incluses. Eh bien, si vous trouvez le bill trop complexe, quelle partie en voudriez-vous supprimer?

M. EDWARDS: C'est une question extrêmement difficile à résoudre quand on en vient aux détails. Mon collègue m'a dit qui'l y a dans le bill un article ayant trait aux bulletins d'affichage. Eh bien, nous pensons que c'est là une question qui pourrait être réglée entre les parties. Nous croyons en outre que les articles sur la procédure applicable aux griefs pourraient peut-être avoir fait l'objet de discussions entre les parties. Je ne pense pas que le comité préparatoire ait voulu inclure dans la loi seulement ce qui, à son avis, était à l'avantage du gouvernement; je crois qu'il a aussi inclus ce qu'il croyait être à l'avantage de l'association d'employés. Je ne dirai pas que tous les torts sont d'un seul côté mais je pense que le comité a craint, de façon excessive, que les rapports entre les parties ne permettent pas de réaliser ce que de bons rapports doivent réaliser.

Le PRÉSIDENT-CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. WALKER: M. Edwards, nombre des témoins que nous avons entendus jusqu'ici ont fait des propositions dont l'effet serait de retirer à la Commission du service civil presque ses fonctions. Est-ce que vous voudriez voir se produire un tel état de choses?

M. EDWARDS: Franchement, non, je ne voudrais pas cela parce que je crois que la Commission du service civil est différente de l'industrie privée. Je pense qu'une des principales raisons d'être des commissions de service civil, soit dit sans vouloir offenser messieurs les députés, c'est d'éliminer le patronage dans la fonction publique, or, nous voulons le maintien du système de nominations au mérite et je crois que la commission est nécessaire à cette fin. Les négociations collectives ne s'appliqueront pas à tous les employés de la fonction publique; il y en a un grand nombre qui sont exclus aux termes du bill. Je pense qu'une protection devrait être assurée à ces employés en ce qui concerne la durée de leur emploi, la façon dont ils sont recrutés, leur avancement, etc. Je crois qu'il faut pour cela une commission indépendante, jouissant d'une indépendance complète. Je suis d'avis que la commission a un rôle à jouer non seulement sur ce point mais en ce qui concerne la création de nouveaux programmes de carrières pour les employés et autres choses de ce genre qui, à mon avis, pourraient être menées à bonne fin par une agence comme la Commission du service civil.

M. WALKER: Je suis très content de vous entendre dire cela, car un grand nombre d'autres témoins ont émis des suggestions qui auraient un effet contraire . . . c'est tout au moins la façon dont je les interprète.

M. BELL (*Carleton*): Je ne pense pas que personne veuille dépouiller la Commission du service civil.

M. WALKER: Je recommande à tous les membres du Comité de lire le procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui lorsqu'il sera publiée. La question de la délégation du pouvoir semble vous causer un certain souci. Étiez-vous ici lorsque M. Carson, de la Commission du service civil, a présenté son mémoire?

Ce mémoire, que j'ai entre les mains, précise:«Nous n'hésiterons pas à annuler ou à modifier l'étendue de la délégation dans un cas donné si les preuves viennent corroborer une telle décision; dans la même veine, la Commission n'hésitera pas à identifier devant le parlement les personnes qui ont abusé de la délégation de pouvoir qui leur a été confiée». Je crois cependant que votre mémoire a été présenté avant d'avoir entendu cette représentation.

M. EDWARDS: Je n'avais pas entendu les déclarations de M. Carson. Je pense que les paroles de M. Carson sont très rassurantes, mais, en ce qui a trait à la délégation de pouvoir, je voudrais être certain que la Commission procède non seulement à une vérification après coup, mais qu'elle effectue également une série de vérifications antérieures, et fait tout ce qui est en son pouvoir pour s'assurer que la délégation est mise en pratique à bon escient, ou, dans le cas contraire, pour la révoquer. S'il vous fait simplifier l'encombrant système d'embauche, de choix et de promotion des employés, je conçois qu'il vous faut déléguer les pouvoirs dans plusieurs secteurs, mais nous craignons vivement que vous ne placiez les sous-ministres et les hauts fonctionnaires des ministères sans une position où ils subiraient des pressions auxquelles ils ne pourraient faire face, pressions qui pourraient être plus facilement supportées par une commission indépendante. La délégation de pouvoirs n'est pas vraiment l'objet de nos craintes; il s'agit plutôt de la maître de cette délégation, c'est-à-dire l'assurance qu'elle ne sera pas employée abusivement.

M. WALKER: Je désire poser une dernière question. Il est possible que les autres membres du Comité ne soient pas d'accord sur la manière dont j'interprète certaines suggestions contenues dans le mémoire, mais il me semble, et cela a été déclaré, qu'on dénotait un certain manque de confiance au sujet de l'indépendance du président du conseil du service de la fonction publique, et du conseil lui-même. Il y avait un manque de confiance fondé sur la crainte de ne pas voir, en fait, le conseil jouir d'une véritable indépendance envers le gouvernement. Avez-vous confiance dans l'indépendance d'un tel conseil? Je parle actuellement de l'indépendance du conseil vis-à-vis du gouvernement, c'est-à-dire de l'employeur comme tel.

M. EDWARDS: Je pense que nous avons confiance que le Conseil des relations avec le personnel de la fonction publique sera établi sous forme d'un organisme indépendant du gouvernement. Nous voulons faire partie de toutes les consultations visant à choisir les meilleurs candidats possibles, sans avoir à craindre qu'ils ne possèdent pas toutes les qualités requises ou qu'ils bénéficient, d'une façon quelconque, d'une aide politique. La nomination devrait porter sur la meilleure personne qu'il soit possible de trouver pour remplir les fonctions en cause. Je pense que nos craintes ont été formulées au sujet des pouvoirs exercés par le conseil dans certains domaines, plus particulièrement par le président. Nous sommes d'avis que le président ne devrait pas être placé dans une position où ses décisions ne pourraient pas être examinées par son propre conseil. Nous éprouvons quelques craintes au sujet des pleins pouvoirs accordés au président dans certains domaines. Nous avons grand espoir d'obtenir un conseil bien

organisé et de l'établir de manière à le voir accomplir un travail fructueux, mais nous voulons nous assurer que des pouvoirs trop étendus ne seront pas délégués entre les mains d'une seule personne.

M. HYMMEN: M. Edwards, en ce qui a trait à la question posée au sujet de la déclaration de M. Carson, seriez-vous plus rassuré si les détails concernant l'autorité exercée sur la délégation des pouvoirs au nom de la commission étaient mieux connus?

M. EDWARDS: J'aimerais connaître plus de détails sur la délégation des pouvoirs.

M. WALKER: Dans la loi ou dans les règlements?

M. EDWARDS: Dans les règlements.

M. BELL (*Carleton*): Un énoncé de détails de quel genre?

M. EDWARDS: Dispositions visant à la vérification des agissements de la commission, la façon d'y parvenir, l'assurance qu'il existe une autorité pouvant supprimer la délégation, quelle serait la réaction dans le cas d'un abus de pouvoir éventuel, et ainsi de suite. Je suis plus préoccupé de savoir ce qui sera accompli que de connaître la manière d'y parvenir. Cette dernière procédure, qu'elle soit mise en vigueur au moyen de règlements ou de la loi, est une chose sur laquelle je ne saurais me prononcer.

M. ORANGE: A ce sujet, monsieur le président, j'aimerais demander à M. Edwards s'il envisage, dans cet énoncé de détails, que la commission prendrait part à la vérification du système d'avancement des ministères, tel qu'assigné par le commissaire?

M. EDWARDS: Oui, je l'envisage.

M. ORANGE: Diriez-vous que l'unité de négociation serait également impliquée dans ce processus?

M. EDWARDS: Il est évident qu'en vertu des lois actuelles, il n'en est pas question, mais je crois que ce devrait être apparenté à la question des négociations. J'avoue qu'il est difficile de rapprocher le système du mérite au domaine des négociations, mais je crois qu'il est certainement possible d'y parvenir. Je ne suis pas du tout certain s'il est possible ou non de le réaliser dès le début. Nous nous imquiétons des choses qui ont été laissées hors du domaine des négociations, soit pas exemple le classement, l'avancement, la réduction à un grade inférieur, le débauchage, etc. Nous croyons que certaines de ces questions peuvent être réglées en vertu d'un accord. Il existe évidemment de nombreux secteurs où les gens ne seront pas assujettis aux termes des négociations, et ils doivent être pris en considération par la même occasion. En ce qui a trait à l'avancement, il se peut bien qu'il existe des groupes de négociation dont les facteurs d'ancienneté devraient faire l'objet d'études bien plus poussées qu'elles ne sont à l'heure actuelle. Je crois que certaines améliorations s'imposent dans ce domaine.

M. ORANGE: En vertu des lois actuellement en vigueur, la seule occasion qui s'offre à l'employé qui n'a pu obtenir de l'avancement et désire interjeter appel consiste à demander à l'un d'entre vous de le représenter devant la Commission d'appel, et cet état de chose a été maintenu dans la nouvelle loi, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: C'est exact.

M. ORANGE: Quelle-est, selon vous, la différence entre ce système et celui que nous préconisons, à savoir un champ de consultation plus étendu avec le groupe de négociation, en ce qui concerne l'avancement?

M. EDWARDS: Je pense que certains aspects de ces problèmes auraient bien pu être traités en vertu des procédures d'appel, mais ces dernières, en ce qui touche les questions relatives au système de mérite, sont plutôt établies pour fournir un code des griefs, relativement aux questions qui tombent sous la juridiction de la commission en matière de protection des règlements et du principe de mérite. Je ne veux pas dire qu'un tel changement doit nécessairement prendre place tout de suite. Il pourrait s'agir d'une initiative progressive prise au cours des négociations collectives, mais je pense qu'il y a un terrain propice à certains de ces problèmes dans les négociations, dans le cadre du code des griefs et de la protection de ce dernier. A l'heure actuelle, je ne crois pas que nous disposions d'un code des griefs dans la fonction publique, à l'exception d'un ou de deux secteurs ou ministères privilégiés, et c'est pourquoi je pense qu'il s'agira d'une initiative progressive; toutefois, pour le moment, je laisserais les choses où elles sont, en espèrant pouvoir prospecter ce domaine au fur et à mesure que nous progressons.

M. ORANGE: Puis-je donc supposer que l'expression «patronage administratif» vous cause plus d'inquiétude que l'expression «patronage politique»?

M. EDWARDS: Je pense que les deux nous donnent du souci.

M. WALKER: Cessez de vous inquiéter au sujet du patronage politique. En qualité de membres de la Chambre des communes, il nous est impossible de transiger avec la Commission du service civil.

M. EDWARDS: Je suis très heureux d'entendre cela; voilà qui me rassure.

M. ORANGE: Votre inquiétude porte sur la structure de certains ministères, dont je ne ferai aucune mention précise; ces organismes peuvent être portés à une certaine indépendance, et ne pas faire appel à l'ensemble de la fonction publique pour choisir les meilleurs candidats aux postes vacants?

M. EDWARDS: Je pense qu'il s'agit là d'un point incontestable. Je crois que le patronage administratif, si ce terme vous convient, peut exiter dans les mêmes proportions que le patronage politique. S'il s'agit d'une désignation par ordre de mérite, je pense qu'il importe de savoir si la meilleure personne disponible se voit offrir les facilités d'accéder au poste vacant.

M. ORANGE: Comment concevez-vous donc l'agencement de l'Alliance dans un système au sein duquel vous prendriez part aux divers aspects de l'avancement dans la fonction publique?

M. EDWARDS: Je ne suis pas certain que vous compreniez notre position envers les questions d'avancement. Je crois, par exemple, que nous devrions connaître les critères, la manière dont seront tenus les concours d'avancement, l'indentité des personnes qui seront appelées à siéger à la Commission, les débouchés ouverts, en matière de griefs, aux candidats malheureux, et autres questions du même genre. Je ne crois pas qu'il soit de notre ressort de participer au choix du candidat. Notre rôle consiste à assurer que ce choix s'est fait d'une manière équitable et objective pour tous les intéressés. Je crois qu'il s'agit là de notre raison d'être.

M. ÉMARD: Bien qu'elles ne soient pas directement en rapport avec le bill, j'aimerais poser quelques questions qui peuvent avoir une certaine importance. Si je comprends bien, le bureau de recherches sur les traitements est ce qu'on pourrait appeler une section de la Commission du service civil, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: C'est exact; il fait actuellement partie de la Commission du service civil.

M. ÉMARD: Acune association de fonctionnaires n'est représentée dans ce bureau?

M. EDWARDS: Ce n'est pas tout à fait juste. Le Comité consultatif des recherches sur les traitements comprend trois représentants d'organismes de fonctionnaires. Il s'agit d'un comité composé de représentants du personnel et de représentants patronaux, présidé par un commissaire, qui met au point, pour le bureau de recherches, les lignes de conduite générales, etc., en ce qui touche le genre d'enquêtes que le bureau entreprendrait, l'objectif recherché, la manière de les effectuer, les moyens d'action, et ainsi de suite. Il s'agit, en d'autres mots, de la gestion general des projets du bureau. Il y a évidemment un directeur du bureau, qui est chargé d'établir la façon de proceder et l'ordre de priorité des projets, ainsi que leurs aspects administratifs. Mais nous aurons notre mot à dire dans le domaine administré par le Comité consultatif des recherches sur les traitements.

M. ÉMARD: Aurez-vous accès à toutes les données recueillies par le bureau? Si vous désirez, par exemple, connaître les salaires payés par une certaine compagnie, vous sera-t-il possible d'obtenir ces renseignements, ou devrez-vous vous contenter des données publiées par le bureau?

M. EDWARDS: Il s'agira des renseignements publiés par le bureau; nous n'avons cependant aucune raison de douter que le bureau, bien dirigé, obtienne les informations voulues des compagnies choisies. A l'heure actuelle, lorsque le bureau publie son rapport, les compagnies ne sont pas désignées de façon à connaître les salaires respectifs qui sont offerts, mais, par contre, vous êtes mis au courant des salaires globaux, des moyennes et des diverses données statistique relatives aux salaires versés, de la répartition géographique de la force ouvrière, etc., et de l'endroit où ces salaires sont en vigueur. Je ne pense pas que le bureau cherche à dissimuler des renseignements aux parties intéressées. Afin de ne pas porter atteinte aux personnes qui fournissent les données, je crois qu'il est nécessaire de prévenir dans une certaine mesure l'emploi abusif de ces renseignements; en effet, si vous publiez les salaires offerts par des compagnies données, mettant ainsi ces informations à l'entière disposition d'un certain nombre de personnes, vous n'obtiendrez certainement pas la coopération de ces compagnies dans ce domaine. Si le bureau de recherches veut recueillir sérieusement des renseignemnts, il lui faut protéger les compagnies qui les lui fournira. Je crois qu'il a adopté cette ligne de conduite jusqu'à présent, et je ne vois aucune raison pour qu'il ne continue pas à le faire.

M. ÉMARD: Est-il vrai que dans certains cas, il vous est possible d'obtenir le salaire moyen offert par trois compagnies d'importance égale?

M. EDWARDS: En effet, on peut obtenir une telle moyenne d'un certain nombre de compagnies, selon qu'il s'agisse d'industrie manufacturière, d'industrie de service, etc.

M. ÉMARD: Avez-vous l'intention d'établir un bureau de recherches dans votre organisation?

M. EDWARDS: Oui, c'est exact; nous en avons un maintenant.

M. ÉMARD: Vous en avez un? Voici ce que j'aimerais savoir: de combien d'agents à plein temps disposez-vous dans les deux organisations?

M. EDWARDS: Dans le département des recherches?

M. ÉMARD: Non, agents à plein temps dans les deux organisations.

M. EDWARDS: Nous avons à l'heure actuelle un personnel d'environ 37 personnes à la Fédération du service civil; quant à celui de l'Association du service civil, il se compose, je crois de 30 personnes.

M. DOHERTY: C'est à peu près cela. Bon nombre d'entre eux sont des agents itinérants.

M. EDWARDS: Les agents itinérants sont en forte proportion, étant donné que nous maintenons des bureaux dans tout le pays. Notre département des recherches se compose d'un directeur, de deux adjoints et, pour le moment, de trois préposés aux recherches. Lors de la fusion, nous agrandirons ce service afin de préparer des soumissions fondées sur des enquêtes positives.

M. ÉMARD: Combien de ces agents sont élus?

M. EDWARDS: Combien sont élus? A l'heure actuelle, le président, deux vice-présidents et le trésorier de la Fédération du service civil sont élus. Toutes les personnes qui siègent au conseil national, formé des présidents des diverses associations, sont élues. Le personnel rémunéré des organismes affiliés représente souvent ces organismes au sein du comité exécutif de la Fédération. Le comité de gestion de la fédération est composé d'un secrétaire exécutif, qui n'est pas élu, d'un président, de deux vice-présidents, et d'un trésorier. Ces quatres derniers sont élus.

M. ÉMARD: Lorsque des agents ne sont pas réélus, retrouvent-ils leurs postes au service civil?

M. EDWARDS: Cela est déjà arrivé autrefois. En vertu de la présente Loi sur le service civil, il n'y a aucune assurance qu'ils soient réinstaurés dans leur propre fonction ou leur ancienne fonction. Sous sa forme actuelle, la Loi sur le service civil se borne à stipuler qu'ils pourront ré-occuper un poste vacant, en autant que leurs qualités répondent aux exigencee du poste en cause. Ils sont considérés comme étant en congé prolongé, mais aucune assurance n'est accordée par la Commission, ni exigée par l'employé, à l'effet qu'un travail donné sera mis à la disposition de ce dernier. Je ne crois pas qu'il devrait en être ainsi. Les règlements actuels sont favorables à l'employé et au gouvernement. Ils permettent à un fonctionnaire en congé prolongé la liberté d'action dans le domaine du transfert du fonds de pension, de l'assurance chirurgicale et médicale, sans toutefois grand chose de plus. L'employé est assuré de retrouver un emploi, à condition que l'employeur juge qu'il réponde aux qualités requises, et qu'un poste soit vacant.

M. ORANGE: Il n'y a aucune garantie d'emploi permanent à un certain traitement, indépendamment de l'emploi qu'il occupe?

M. EDWARDS: Aucune garantie. Lorsque l'employé quitte son poste en raison d'un congé prolongé, il est occupé par quelqu'un d'autre. Il ne s'agit pas de maintenir le poste vacant jusqu'à son retour. L'employé se trouve peut-être dans la même situation qu'un secrétaire parlementaire, ou qu'une personne occupant des fonctions analogues.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Orange, voulez-vous céder la parole à M. Émard, s'il vous plaît?

M. ÉMARD: Les agents qui sont actuellement au service de l'association sont-ils tous d'anciens fonctionnaires, ou sont-ils embauchés à l'extérieur?

M. EDWARDS: Voulez-vous parler du personnel rémunéré?

M. ÉMARD: C'est exact.

M. EDWARDS: Notre personnel rémunéré a été choisi un peu partout. Le secrétaire exécutif de la Fédération du service civil, qui assume ses fonctions depuis près de sept années et qui était auparavant au service d'une de nos organisations, n'a jamais été un fonctionnaire. Plusieurs membres du personnel de recherches n'étaient pas à l'emploi du service civil lorsque nous les avons invités à se joindre à nous. Il n'est pas dans nos règlements de n'embaucher que des fonctionnaires.

M. ÉMARD: Vous pouvez recruter du personnel à l'extérieur?

M. EDWARDS: Certainement, rien ne nous empêche de le faire.

M. ÉMARD: En supposant que votre organisme choisisse le droit de grève, comptez-vous établir un fonds à cet effet? Je pourrais m'exprimer de façon plus nuancée.

M. EDWARDS: Je pense que si nous devons faire face à une grève d'une certaine durée, il nous faut établir un fonds de grève quelconque destiné à soutenir nos syndiqués de quelque façon. M. Doherty a fait remarquer qu'il s'agissait là d'une question qui devrait être soumise à l'assemblée générale. Il est évident qu'il revient à cette dernière de statuer sur ce point, étant donné qu'il touche au domaine des cotisations. A l'heure actuelle, nous ne disposons pas d'un fonds de grève.

M. ÉMARD: Il y a un point dont nous n'avons pas fait mention, et que je considère comme très important; en effet, lorsqu'un contrat est signé, vous devez assigner un certain nombre de responsables au maintien des stipulations de ce document. Généralement, cette fonction n'est assurée par le bureau principal, mais par des représentants répartis sur les lieux de travail. Avez-vous donc l'intention d'offrir une certaine formation à vos délégués syndicaux répartis dans tous les différents.

M. EDWARDS: Certainement; nous en avons déjà discuté. Dans notre nouvelle structure, un haut fonctionnaire sera spécifiquement chargé de la formation, légale et autre, des délégués syndicaux et des délégués d'atelier. Ce point a déjà été discuté avec plusieurs de nos organismes. Comme nous l'avons fait remarquer, nous avons groupé un personnel itinérant. Nous avons des agents de district dans toutes les capitales provinciales du Canada, et nous étendrons ce service itinérant pour permettre la formation des délégués syndicaux, en ce qui a trait aux griefs, au maintien des contrats, et à la manière d'appliquer les termes et les conditions des contrats.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Knowles?

M. KNOWLES: Est-ce que votre nouvel édifice situé sur la rue Argyle sera assez grand pour loger votre grande organisation?

M. EDWARDS: Non M. Knowles, il ne sera pas assez grand. Nous pensons déjà à occuper des locaux plus vastes. En raison de la fusion, nous occuperons tout d'abord les locaux situés au 88 de la rue Argyle et ceux du 1312 de la rue Bank, qui sont les bureaux de l'Association du service civil.

M. KNOWLES: Telle est la situation, n'est-ce pas?

M. EDWARDS: Nous sommes obligés d'utiliser toutes les facilités offertes par chacun des organismes.

M. ÉMARD: Puis-je poser une question embarrassante...disons, pas trop embarrassante?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): S'il s'agit d'une question trop embarrassante, je la jugerai irrecevable. Avez-vous terminé, M. Knowles?

M. ÉMARD: Avez-vous l'intention de demander la formule Rand ou l'adhésion obligatoire?

M. EDWARDS: Nous entendons demander la formule Rand dans les régions où nous avons des relations avec des organes de négociation et nous le demandons à titre d'agent de négociation. Nous croyons que cela peut faire l'objet de négociations aux termes d'un contrat et nous demanderions certainement l'application de la formule Rand.

M. KNOWLES: Monsieur le président, à ce sujet, je me demande s'il y aurait moyen d'obtenir des chiffres sur le nombre actuel des fonctionnaires de lÉtat qui font partie des divers organismes. Nous avons demandé à chacun des organismes qui ont comparu ici combien il comptait de membres, et M. Edwards nous dit que l'Alliance en compte plus de 100,000. Nous avons obtenu des chiffres des postiers et d'autres syndicats, et ainsi de suite. Il y a une longue liste, l'Alliance de la fonction publique, l'Institut professionnel et divers syndicats de métiers et d'industries, des employés rémunérés à taux courants, les Chrétiens et divers autres groupes. Il n'est pas juste de demander à M. Edwards quel est le nombre global; il peut nous donner son chiffre à lui, mais . . .

M. DOHERTY: Monsieur Knowles, avant que vous ne poursuiviez, je voudrais citer ici un autre passage de la Bible, car je crois que vous l'avez déjà fait vous-même. Le voici: «Portez les fardeaux des uns des autres», au cas où vous songeriez à une autre organisation.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, monsieur Knowles, je crois que le secrétaire pourrait avoir quelques recherches à faire sur ce sujet.

M. KNOWLES: Je ne prétends pas que cela va rendre la situation plus difficile à l'avenir, mais je crois qu'il nous serait utile de savoir comment se répartissent les 200,000 fonctionnaires actuellement.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ils semblent avoir atteint au moins ce chiffre maintenant, d'après ceux que nous ont donnés les intéressés.

M. KNOWLES: D'après les chiffres qu'on nous a fournis, nous sommes probablement rendus à 400,000 membres de divers syndicats, sur un total d'environ 200,000 employés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. EDWARDS: Vouliez-vous une réponse à cette question? Le chiffre que nous avons utilisé est d'environ 105,000 à 110,000 à l'heure actuelle.

M. KNOWLES: C'est le chiffre global?

M. EDWARDS: C'est entre la Fédération du service civil et l'Association. Mais il y a ici quelques fluctuations. Il y a des doubles adhésions dans l'ensemble de l'organisation, car nous avons des gens qui font partie de syndicats tout en étant membres de la Fédération du service civil ou de l'Association. Il y a des fluctuations dans les adhésions, évidemment, comme vous le savez, car on compte environ 25,000 démissions par année dans la fonction publique et à peu près le même nombre de gens qui y entrent. Nous avons aussi la difficulté suivante: nous n'avons pas eu vraiment un calcul précis des adhésions au cours des trois dernières années, car le dernier fut préparé par le comité préparatoire. On a fait un calcul mécanique des données statistiques sur le nombre des membres que comptent les diverses organisations. La plupart de celles-ci n'ont pas mis à jour leur système de cartes qui leur permettrait de faire un calcul précis du nombre de leurs membres. Nous y parvenons grâce au calcul des prélèvements sur les chèques de paye. Ceux-ci peuvent parfois varier et il faut des moins pour se remettre à jour; de plus, il y a des duplications et il devient extrêmement

difficile d'en arriver à un calcul absolument précis du nombre de membres d'un groupe important. Mais je crois que le chiffre que nous avons utilisé, soit un peu plus de 105,000, est assez précis.

M. KNOWLES: Je ne mets pas votre chiffre en doute, monsieur Edwards; je voulais simplement obtenir un chiffre global.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, mais nous nous trouvons encore aux prises avec les doubles adhésions, quand des fonctionnaires font partie des deux groupes. C'est pourquoi nous en arrivons à un chiffre élevé. Monsieur Orange, aviez-vous une question à poser?

M. ORANGE: M. Edwards a répondu à ma question au sujet des prélèvements sur les chèques de paye. Juste avant de terminer, n'en est-il question que dans le bill C-170?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, dans les trois bills.

M. ORANGE: J'aurais bien une autre question à poser concernant un article du bill 181, soit l'entrée dans le service civil. Actuellement, un ancien combattant qui a servi outremer jouit d'une priorité qui lui permet d'accéder à la fonction publique, de préférence à tout autre candidat qui n'est pas ancien combattant. Une fois admis dans la fonction publique, il peut gravir les échelons de trois façons: premièrement, en obtenant une promotion dans le ministère; deuxièmement, en se présentant à un concours interministériel; troisièmement, en se présentant à un concours libre. J'ai posé, l'autre jour, cette question à l'Institut professionnel. Que pensez-vous de l'usage que peut faire un ancien combattant de son privilège de priorité? Peut-il s'en prévaloir deux fois, trois fois ou quatre fois au cours de son séjours dans la fonction publique?

M. EDWARDS: Je crois que, dans des circonstances normales, ce serait limité à son accession dans la fonction publique à la suite d'un concours libre. Je crois qu'il peut se présenter des cas où s'organisent des concours libres où un ancien combattant peut se prévaloir de nouveau de sa priorité, mais je me demande s'il peut se présenter une situation où il y a ou il peut y avoir un abus de ce privilège—je ne crois pas que cela puisse arriver fréquemment—vous avez le choix du genre de concours qu'on peut établir, que ce soit un concours libre ou un concours de promotion, auquel on peut empêcher un ancien combattant de se présenter. Je crois que l'un des dangers qu'on peut considérer dans cette question de priorité dont jouissent les anciens combattants, c'est que parfois se pose un cas où un ancien combattant pourrait se qualifier pour une position, mais le bureau de sélection pourrait ne pas vouloir lui accorder le premier rang de la liste des candidats heureux, et à cause de la priorité accordée à l'ancien combattant il se trouve automatiquement en tête de liste. Cela pourrait le desservir dans une telle situation, car les examinateurs seraient peut-être disposés à l'enregistrer dans une autre liste que celle portant sur la position pour laquelle il s'est qualifié et en lui accordant la priorité d'ancien combattant, il se trouvera en tête de liste ou éliminé entièrement, et cette dernière perspective pourrait bien être la sienne. Je trouve que c'est très malheureux quand cela arrive. Je crois que plus on s'éloigne de la nécessité même de réadapter les anciens combattants dans la fonction publique, plus ce domaine particulier devra être étudié en fonction des changements à apporter à un système de points ou à un système de points même dans les concours de promotion ouverts aux anciens combattants et ainsi de suite. Je crois que c'est une question digne d'être examinée de nouveau, mais je ne prétends pas le moins du monde, sous aucun aspect, qu'on devrait supprimer la priorité accordée à un ancien combattant accédant à la fonction publique en se basant sur le fait qu'il a servi son pays. Je crois que cela justifie un traitement préférentiel à l'égard de l'emploi. Je crois qu'à d'autres points de vue il pourrait être souhaitable d'examiner la question en vue trouver les modifications qu'on pourrait y apporter. Peut-être

même si un ancien combattant devait être l'objet d'une traitement de faveur quand il s'agit de promotions sur une base de points.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Hymmen.

M. HYMMEN: Monsieur le président, je n'ai que de courtes questions à poser; du moins je crois qu'elles sont courtes.

Vous avez soulevé une question que d'autres groupes ont mentionnée, soit celle des appels et du droit qu'on refuse à l'appelant de se faire représenter par une association dont il est membre. Si ce libellé était modifié, l'objection tomberait d'elle-même?

M. EDWARDS: Nous tenons à ce qu'un employé ait le droit de se faire représenter par quelqu'un qui est autorisé à parler en son nom. Je crois que c'est essentiel dans un cas d'appel. Plusieurs employés qui n'ont jamais eu l'occasion de connaître les procédures d'appel s'inquiètent au plus haut point de ce qui va en résulter, de ce qu'il peut leur arriver à eux-mêmes. Il leur faut quelqu'un pour leur donner confiance, et qui soit en mesure de poser des questions en leur nom. Je crois que ce point doit être mentionné dans la mesure. On ne devrait pas l'en retrancher. Ils doivent avoir le droit de se faire représenter.

M. HYMMEN: J'en conviens.

M. DOHERTY: On indique dans le présent texte que ce droit ne sera pas refusé à l'employé, mais très souvent celui-ci obtient un exemplaire de la loi et s'en inspire pour décider quelle attitude prendre, s'il devrait en appeler ou non. C'est seulement à cet égard que c'est important pour l'employé. De plus, il est opportun dans une situation comme celle-ci d'établir le droit de l'employé à se faire représenter par une association.

M. HYMMEN: Ma dernière question est peut-être moins courte que la première. Vous indiquez, dans votre mémoire supplémentaire, que l'Association du Service civil du Canada voudrait que ce qu'on entend par incompétence soit clairement défini et cependant vous ne proposez pas qu'on le définisse. Voulez-vous nous éclairer sur ce point?

M. EDWARDS: J'invite M. Doherty à répondre; c'est lui qui a dit cela.

M. DOHERTY: Je crois, si j'ai bonne mémoire, qu'on en donne une définition dans la loi sur le service civil; c'est du moins mon impression. Les rédacteurs de cette mesure ont dû avoir une intention lorsqu'ils ont utilisé ces mots. Cela me semble une responsabilité de la direction. Dans ce cas, je ne m'avancerais pas trop à critiquer.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. KNOWLES: Puis-je demander à M. Edwards ou à M. Doherty s'ils espèrent que, grâce à l'établissement de négociations collectives, ce sera la fin des «cercles rouges»?

M. EDWARDS: En grande partie.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, j'espère qu'il faudra beaucoup de temps. S'il nous faut attendre les négociations collectives avant la disparition des cercles rouges, il y aura bien de l'agitation dans le service civil.

M. EDWARDS: Je partage votre opinion à cet égard, monsieur Knowles, et je crois qu'elle est partagée par une foule de gens. Nous voulons nous débarrasser des cercles rouges aussitôt que nous le pourrons.

M. BELL (*Carleton*): Avant-hier.

Le PRÉSIDET CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

Maintenant, messieurs, lundi nous aurons ici le Congrès canadien du travail, mais je me demandais si demain nous pourrions entendre la Commission du

service civil, car je comprends—et ceci n'est pas une nouvelle officielle—que les membres de la Commission du service civil ne peuvent pas comparaître avant la semaine prochaine. Pourrions-nous entendre demain seulement M. Carson, de la Commission du service civil?

M. ÉMARD: Nous n'avons pas eu une chance de travailler dans nos bureaux cette semaine.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Peut-être pourrions-nous nous en tirer dans une séance demain matin.

M. J. J. Carson (Président, Commission du service civil): Monsieur le président, je serai disponible la semaine prochaine.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Très bien. Quel jour?

M. CARSON: Je serai à votre disposition les deux premiers jours de la semaine.

Une VOIX: Il faudra au moins trois jours.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, non. Les trois premiers jours de la semaine prochaine? C'est très bien, alors. Je croyais que vous ne seriez pas disponible avant jeudi.

La prochaine séance aura lieu lundi à 10 heures.

APPENDICE K

Cité du Rapport de la Commission Priestley, pages 42 et 43.

Comité consultatif permanent

Il est probablement vrai de dire que la création d'un Comité consultatif permanent pour les hauts échelons de la fonction publique est la recommandation la plus révolutionnaire de la Commission royale.

Le Comité consultatif permanent a été établi en février 1957 et on le désigne maintenant sous le titre de Comité Coleraine, du nom de son premier président Lord Coleraine. Voici sa composition:

Lord Coleraine
Sir Alexander Carr-Saunders
Sir Geoffrey Crowther
Sir Alexander Fleck, K.B.E.
Sir Oliver Franks, G.C.M.G., K.C.B.
Lord Latham

Son mandat est ainsi libellé:

«1. La fonction du Comité est décrite en termes généraux à l'alinéa 386 du Rapport de la Commission royale—soit: exercer une surveillance générale sur la rémunération des membres des échelons supérieurs du service civil.

2. La Commission royale a défini le niveau supérieur du Service civil à l'alinéa 15, soit: «tout le personnel dont le traitement maximum ou la rémunération fixe dépasse le maximum que touche le fonctionnaire dit Principal». A la recommandation de la Commission, ce maximum a été élevé à 1,850 livres; il a maintenant été fixé à 1,950 livres.

3. Les principales recommandations de la Commission royale sur les échelons supérieurs du Service civil se trouvent au chapitre IX de son Rapport. Après avoir accepté ces recommandations, le Gouvernement a mis en vigueur les taux de rémunération que la Commission royale, aux alinéas 367-369, considérait comme appropriés aux échelons supérieurs du Service civil. Les taux recommandés par la Commission royale s'appliquaient aux conditions existantes au milieu de l'année 1955; ils ont été mis en vigueur pour prendre effet à compter du 1er avril 1956.

4. Aux termes des recommandations de la Commission royale, le Comité sera appelé à agir à différentes fins:

(a) Dans l'exercice de sa surveillance générale sur la rémunération des hautes sphères du Service civil, conseiller le Gouvernement, soit à la demande de celui-ci ou de sa propre initiative, sur les changements opportuns à effectuer dans la rémunération de ces hauts fonctionnaires. La Commission royale prévoit (à l'alinéa 368) qu'on procédera à une prochaine revision du niveau de rémunération, car c'est à dessein qu'elle s'est abstenue de formuler des recommandations qui pourraient laisser entendre que le Service civil donnait le pas ou se trouvait le pionnier d'un mouvement tendant à une nouvelle attitude à l'égard des traitements des hauts fonctionnaires.

(b) Dans les cas où un barème général a été appliqué aux classes subalternes et moyennes du Service civil. La Commission royale déclare (à l'alinéa 184) qu'il ne convenait pas que les hautes sphères du Service civil soient incluses dans une telle réglementation; mais elle présume que, une fois accomplie une telle réglementation, le Comité en sera saisi et il examinera alors s'il y a lieu d'agir en conséquence à l'égard du haut personnel du Service civil.

(c) Lorsqu'une Association de personnel présente une réclamation portant sur la rémunération d'une classe qui relève de la compétence du Comité, il a été prouvé qu'il est impossible d'en arriver à une solution satisfaisante (alinéa 387). Aux alinéas 388 et 389 de son Rapport, la Commission déclare que les cas moins importants de rémunération dans lesquels on n'a pu s'entendre ne devraient pas être déférés au Comité, mais devraient, à moins de bonnes raisons d'être autrement traités, faire l'objet d'un arbitrage de consentement mutuel. Elle ajoute que, s'il y a doute véritable et sérieux sur la détermination d'un cas d'importance majeure ou mineure, on pourrait demander au Comité de trancher la question.

5. Aux termes de l'alinéa 184, on saisira immédiatement et automatiquement le Comité de toute réglementation générale portant sur les classes inférieures et moyennes du Service civil et ayant eu lieu en 1956. Une note distincte sur cette question sera envoyée au Comité.»

Le Comité Coleraine se mit au travail, immédiatement après sa création, sur la question d'étendre aux hautes sphères du Service civil le relèvement de traitement accordé aux autres fonctionnaires publics lors de la mise en œuvre de la Commission Priestley. Le Comité Coleraine a recommandé une augmentation équivalente des traitements des hauts fonctionnaires du Service civil, y compris la classe des fonctionnaires relevant du Sous-secrétaire.

Le Rapport de la Commission royale déclare, à l'alinéa 368:

«Nous croyons vraiment, comme nous le jugeons opportun, qu'on procédera prochainement à une révision, puisque nous nous sommes délibérément abstenus de formuler des recommandations qui pourraient laisser entendre que le Service civil donnait le pas ou se trouvait le pionnier d'un mouvement tendant à une nouvelle attitude à l'égard des traitements des hauts fonctionnaires.»

La section du personnel du Conseil national Whitley a exercé des pressions sur la section des fonctionnaires officiels pour que cette révision soit entreprise. Au moment où ce Manuel va sous presse, le Comité Coleraine étudie si cette révision devrait être entreprise en même temps que l'attention qu'il doit porter au relèvement des traitements appliqué à l'ensemble du Service civil en juillet 1957.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'HONORABLE CHESLEY W. CARTER
ET
L'HONORABLE ALLAN J. MacEACHEN

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 12

SÉANCE DU LUNDI 24 OCTOBRE 1966

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Claude Jodoin, président, A. Andras, directeur du service des fonctionnaires, Congrès du Travail du Canada; J. J. Carson, président, Mlle Ruth B. Addison, commissaire, Commission du service civil.

IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 12

SÉANCE DU LUNDI 24 OCTOBRE 1966

Concernant le

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Claude Jodoin, président, A. Andras, directeur du service des fonctionnaires, Congrès du Travail du Canada; J. J. Carson, président, Mlle Ruth E. Addison, commissaire, Commission du service civil.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
25023—1

COMITÉ MIXTE DU SÉNAT ET

DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et MM.

Représentant le Sénat — *Représentant la Chambre des communes*

Les sénateurs

Beaubien *(Bedford)*	Ballard	Lachance
Cameron	Bell *(Carleton)*	Leboe
Choquette	Berger	Lewis
Davey	Chatterton	McCleave
Denis	Chatwood	Munro
Deschatelets	Crossman	Orange
Fergusson (Mme)	Émard	Richard
Hastings	Fairweather	Simard
MacKenzie	Hymmen	Tardif
O'Leary *(Antigonish-Guysborough)*	Isabelle	Wadds (Mme)
Quart (Mme)—12.	Keays	Walker—24.
	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

PROCÈS-VERBAUX

Le LUNDI, 24 octobre 1966
(20)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10h. 30 du matin sous la présidence des présidents conjoints, l'honorable sénateur Bourget et M. Richard.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Denis, Fergusson (3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell *(Carleton)*, Chatterton, Hymmen, Knowles, Lachance, Orange, Ricard, Richard, Walker (9).

Aussi présents: MM. Claude Jodoin, président, J. Morris vice-président exécutif, A. Andras, directeur du service des fonctionnaires, D. MacDonald, secrétaire-trésorier, Congrès du Travail du Canada.

Les représentants du Congrès du Travail du Canada sont interrogés concernant leur mémoire au Comité.

Sur motion de M. Bell, appuyé par M. Knowles, le Comité décide d'insérer comme appendice au compte rendu, la liste des filiales qui comprennent les fonctionnaires du gouvernement. (*Voir Appendice L*)

Le greffier du Comité est prié d'obtenir une copie du décret du Conseil concernant le droit des fonctionnaires à occuper des fonctions publiques.

Après l'interrogatoire des témoins, la séance est levée de midi et dix-neuf jusqu'à 8 heures du soir le même jour.

SÉANCE DE LA SOIRÉE.
(21)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada reprend la séance à 8h. 15 sous la présidence des présidents conjoints, l'honorable sénateur Bourget et M. Richard.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Denis (2).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell *(Carleton)* Émard, Fairweather, Hymmen, Isabelle, Knowles, Lachance, Leboe, McCleave, Richard, Tardif, Walker (12).

Aussi présents: M. J. J. Carson, président, Mlle Ruth E. Addison, commissaire, M. Jean Charron, secrétaire, Commission du service civil.

Le Comité interroge les représentants de la Commission du service civil concernant leur déclaration au sujet du Bill C-181.

La Commission du service civil s'engage à fournir aux membres du Comité un exemplaire d'une brochure préparée pour mieux informer les fonctionnaires de la procédure «d'Appel».

L'interrogatoire des témoins se termine à 9h. 55. Le Comité s'ajourne jusqu'à 10 heures le lendemain matin.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le LUNDI 24 octobre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance est ouverte. Ce matin, nous continuons la présentation du mémoire supplémentaire du Congrès du Travail du Canada et l'interrogatoire par les membres du Comité. Nous avons avec nous M. Jodoin et M. Andras.

M. CLAUDE JODOIN (*président du Congrès du Travail du Canada*): Monsieur le président, deux collègues m'accompagnent, deux dirigeants du Congrès, le secrétaire-trésorier, Donald MacDonald, et le vice-président exécutif, Joseph Morris.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Jodoin, est-ce que vous avez quelque chose de nouveau à ajouter avant l'interrogatoire?

M. JODOIN: Je ne crois pas, monsieur le président. Je crois que le document est clair quant à la position que le Congrès prend, dans l'ensemble, vis-à-vis de la mesure législative proposée. Nous aurons peut-être d'autres remarques au cours de la discussion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Bell?

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Jodoin, assez tôt dans votre mémoire, vous vous attaquez à ce qui sera peut-être le premier problème dont le Comité aura à traiter, à savoir si les cadres proposés en vertu du bill constituent la meilleure façon d'aborder le problème ou s'il aurait été préférable de modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Je crois que certaines de vos filiales ont peut-être pris à ce sujet une position beaucoup plus ferme que celle du Congrès lui-même, mais vous avez une discussion intéressante de ce problème, particulièrement de ce qui s'est fait au Québec et en Saskatchewan à ce sujet. Avez-vous eu l'occasion de lire ce que M. Arnold Heeney C.R. avait à dire à ce sujet et vous plairaît-il de faire un commentaire général sur ce que M. Heeney a dit devant le Comité à ce propos?

M. JODOIN: Monsieur le président, par votre intermédiaire, j'aimerais dire à M. Bell que nous n'avons pas seulement étudié le rapport mais que nous avons également eu à ce sujet une réunion à huis clos avec M. Heeney et ses collègues et avec un groupe fort représentatif de l'organisation, si on excepte celui qui vous parle. Ce jour-là, nos organisations étaient fort nombreuses, bien qu'elles fussent intéressées. De ce fait je me trouve, en un certain sens, dans une position assez embarrassante, parce qu'il était entendu à l'époque que tous ceux qui comparaissaient devant le Comité Heeney comparaissaient dans le huis clos total. En fait, nous avions un document qui a été déposé et remis au président du Comité, M. Heeney lui-même, et à ses collègues, mais, quant à le discuter au fur et à mesure, ou en discuter un stade plutôt qu'un autre, je ne sais pas au juste où j'en suis maintenant. C'est une entente de ce genre que nous avions avec le Comité.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Jodoin, je peux peut-être vous être utile. Je crois que nous ne nous comprenons pas bien. Je ne parlais pas des discussions qui

ont eu lieu antérieurement à la préparation du rapport Heeney; c'est-à-dire du rapport du comité préparatoire concernant les négociations collectives. Je voulais parler du mémoire que M. Heeney lui-même a présenté publiquement au Comité et je vous aiderais peut-être en vous disant que M. Heeney avait, je crois, cinq raisons pour lesquelles le comité préparatoire n'avait pas opté pour la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail mais plutôt pour le Bill n° 170 dont nous sommes actuellement saisis. De prime abord, il indiquait que pour conserver le régime de l'avancement au mérite il aurait fallu tant d'amendements à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers qu'elle en serait elle-même devenue encombrante et il a fortement soutenu que le régime d'avancement au mérite ne devait pas faire l'objet de négociations. Avez-vous des commentaires à ce propos?

M. JODOIN: Pour ce qui a trait à la loi comme telle, j'imagine que vous nous avez souvent entendu dire qu'en général, les fonctionaires de l'État aussi bien que ceux qui travaillent au salaire régnant ne devraient pas—et vous l'avez souvent entendu dire—être des citoyens de seconde classe. En second lieu, nous croyons que le gouvernement, quel qu'il soit, devrait mettre en pratique les principes qu'il prêche. Autrement dit, s'il a une loi pour l'industrie et le reste, qui donne le droit de négocier collectivement comme il se doit, aussi bien que le droit de faire la grève, que le bill accorde, dans la conjoncture actuelle, il doit aussi l'accorder aux fonctionnaires de l'État. C'est la ligne de conduite que nous avons toujours suivie. En ce qui concerne les cadres eux-mêmes, je crois que si mon collègue M. Andras ne s'y oppose pas, parce qu'il est très au fait de ces questions et les suit dans chaque mot, dans chaque virgule et chaque point et virgule, il pourrait probablement enchaîner sur le point que vous venez de soulever.

M. A. ANDRAS (*directeur des services législatifs et des employés de la fonction publique, Congrès du Travail du Canada*): M. Bell, si vous me permettez, monsieur le président, nous n'avons pas reçu la transcription du témoignage de M. Heeney. Nous en avons pris connaissance dans les journaux. Il se peut fort bien que des amendements lourds de conséquence aient été nécessaires à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, mais, comme nous le proposons dans notre propre exposé, il aurait été très possible d'étendre au service public les dispositions de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends industriels.

Dans notre propre mémoire, nous déclarons que nous ne cherchons pas à abolir le régime de l'avancement au mérite. Ce que nous soulevons dans notre mémoire, c'est à quel point le gouvernement s'efforce de le conserver dans le bill qu'il présente, et nous nous plaignons de certains de ses aspects. Nous sommes particulièrement inquiets de certains aspects du Bill n° C-181 qui détermine la compétence de la Commission de la fonction publique, de son nouveau nom. Nous soutenons dans notre mémoire que dans son bill, le gouvernement va bien au-delà de la compétence que nous croyons nécessaire pour conserver le régime de l'avancement au mérite. Je dois d'abord dire que nous n'appuyons pas nécessairement la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers dans sa forme actuelle.

M. BELL (*Carleton*): Je suis sûr qu'il y a beaucoup d'amendements que vous souhaitez. Moi aussi.

M. ANDRAS: Eh bien, un jour, nous avons présenté une série très détaillée de changements proposés à la loi—il y a plusieurs années de cela—et sans préjuger notre opinion des amendements ou du bill dans son ensemble, nous avons pensé, puisqu'il s'agissait d'un instrument de travail étayé sur une longue expérience, que le même instrument pourrait servir à la fonction publique aussi bien qu'aux industries du domaine fédéral.

M. BELL (*Carleton*): Essentiellement, votre attitude est donc qu'il n'y a pas entre la négociation collective dans la fonction publique et la négociation collective dans le secteur privé une différence suffisante pour nécessiter une manière d'agir distincte.

M. ANDRAS: Il y a une importante distinction que nous prenons soin de faire et c'est celle-ci: Alors qu'une mesure législative comme la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail est apparemment établie pour fixer les rapports entre les employeurs du secteur privé et leurs employés, le bill, dans le cas de Sa Majesté du droit du Canada, est rédigé à l'intention d'un employeur unique. C'est une différence extrêmement importante sur laquelle nous attirons l'attention. Nous le reconnaissons. Mais, en ce qui concerne les formalités de négociations collectives, la question du règlement des différends, la création d'unités de négociations et une variété d'autres questions qui sont traitées dans la loi, les dispositions de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends ouvriers auraient pu s'appliquer à la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): Puis-je maintenant vous reporter à un autre point très important de M. Heeney? C'est qu'en vertu de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail, l'établissement des procédures de conciliation incombe au ministre du Travail qui est, en fait, l'un des employeurs. M. Heeney croyait que cela nécessiterait un amendement de fond. D'autres témoins, qui ont adopté la même position que le Congrès, je crois, ont dit qu'ils préféraient se fier au ministre du Travail plutôt qu'à un Conseil d'arbitrage. Qu'est-ce que vous en pensez monsieur Andras?

M. ANDRAS: Je ne ferai pas de commentaires au sujet du ministre du Travail. Je dirais que dans les circonstances, ce pouvoir aurait fort bien pu être transféré au Conseil canadien des relations ouvrières qui est déjà revêtu de responsabilités importantes et qui aurait pu facilement assumer celle-là. En fait, je crois pouvoir dire à coup sûr que nous aurions préféré qu'elle soit transférée de toute façon. Pour revenir à ces amendements que nous avions suggérés il y a quelques années, j'aimerais continuer puisque nous parlons de conciliations. Nous avons des réserves concernant le régime actuel de conciliation obligatoire en vigueur au Canada depuis plus de cinquante ans. Nous croyons qu'il est temps d'en faire une réévaluation et qu'effectivement le gouvernement est en train de la faire par l'entremise de cette équipe sous le professeur Wood.

M. BELL (*Carleton*): Vous avez mentionné le Conseil canadien des relations ouvrières et c'est un autre point dont M. Heeney a parlé. Je crois que je puis citer son mémoire:

> A moins de changements, le Conseil canadien des relations ouvrières serait requis d'accueillir l'initiative d'organisations d'employés individuels en fixant les unités de négociations.

Il croyait que c'était nécessairement mauvais.

M. ANDRAS: M. Heeney a promulgué une sorte de dogme auquel nous ne souscrivons pas. M. Heeney a dit dans son propre rapport, qui fut apparemment convaincant puisqu'il se retrouve dans le bill n° C170, qu'à prime abord, au cours des deux premières années ou de deux ans et deux mois, les unités de négociations seraient fixées par le gouverneur en conseil. Nous ne souscrivons aucunement à cela. Nous ne sommes pas d'accord avec M. Heeney, nous n'étions pas d'accord avec lui quand nous l'avons rencontré comme président du comité préparatoire. Normalement, comme dans les onze districts, l'association des employés possède l'initiative et cela reflète la foi qu'on a dans le pays, au

droit d'association et au droit qu'ont les employés de choisir leur propre agent de négociation. Eh bien, M. Heeney et, en toute déférence, le gouvernement lui-même ont renversé cette doctrine complètement et nous nous y opposons de toutes nos forces. Nous nous opposons à cette sorte de refoulage—si vous me permettez d'employer un terme de métallurgie. Les employés sont en train de se faire presser et refouler dans la catégorie d'association ou d'unité de négociations que le gouvernement—et non pas l'employé—considère souhaitable. A nos yeux, c'est un très mauvais principe dans une société libre.

M. BELL (*Carleton*): Eh bien, c'est presque l'objection fondamentale que vous avez envers le bill.

M. ANDRAS: Tout à fait, oui, monsieur. Nous l'avons dit avec beaucoup de force à M. Heeney quand il présidait le comité préparatoire.

M. JODOIN: C'est une question de principe.

M. BELL (*Carleton*): Vous ne voyez pas la nécessité de ce procédé de refoulage dont vous avez parlé?

M. ANDRAS: Non. En fait j'en parlais brièvement avec certains de mes collègues l'autre jour. Nous parlons continuellement de notre travail dans nos réunions mondaines et en d'autres temps.

Nous avons suggéré au comité Heeney, à l'origine, qu'il devrait y avoir une période de rôdage. Quand nous avons comparu devant le comité, il y a deux ou trois ans, nous avons dit que nous nous rendions compte qu'il y avait dans la fonction publique plusieurs organisations et toutes sortes de syndicats de métiers, d'associations ministérielles, de syndicats du genre industriel et autres. Nous n'avons pas cherché à les excuser ou à les justifier. Nous avons simplement dit: «Ils existent. Mettons-les en rôdage pour deux ou trois ans. Reconnaissons-les tous, au début et négocions avec eux et tout s'arrangera..»

Étrangement, nous avons été justifiés parce que d'ici trois semaines environ, tous ces éléments se seront fusionnés et un seul grand syndicat de fonctionnaires et ses unités artificielles de négociations ne seront pas vraiment nécessaires. Vous aurez une seule grande organisation formée de façon à constituer un groupe national avec ses éléments constitutifs comme on les appelle dans la constitution. Les unités de négociations se seront formées dans des cadres naturels, Il aurait été aussi facile de laisser les choses comme elles le sont dans la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail et dans les dix districts où existent des lois régissant les relations ouvrières, sans obliger le Gouverneur en conseil à fixer d'avance sans égard aux vœux des employés intéressés. Ces derniers peuvent être pris en considération privément mais certainement pas publiquement.

M. BELL: (*Carleton*): Certains d'entre nous, je crois, voudront revenir à ce point d'importance primordiale un peu plus tard mais j'aimerais continuer en posant deux autres questions.

Le sénateur FERGUSSON: Puis-je poser une question? J'aimerais savoir, M. Andras, comment vous pouviez être certains que les choses se tasseraient et comment saviez-vous que la multiplicité des éléments ne se perpétuerait pas?

M. ANDRAS: Nous n'étions pas du tout certains. Nous avions une situation où il y avait, en somme, trois centres—l'Institut professionnel, l'Association du service civil du Canada et les organisations ministérielles de la Fédération du service civil.

En notre qualité de centre syndical, nous avons assez d'expérience pour savoir que les cadres qui existaient n'étaient pas vraiment pratiques. Nous savions que les circonstances forceraient les associations des employés à se

donner de nouveaux cadres. A nos yeux c'était absolument inévitable et nous étions alors convaincus que si ces associations avaient l'occasion de se rôder, elles s'uniraient parce qu'elles n'avaient pas le choix. Notre boule de cristal s'est montrée efficace.

M. BELL (*Carleton*): Un autre point que M. Heeney a souligné, c'est qu'il faudrait des amendements de fond pour assurer la continuité des services publics lorsque la sécurité de l'État ou de la population est en jeu. Croyez-vous, monsieur Andras, que ce soit vraiment un problème ou est-ce une question qui en fait pourrait être réglée par la négociation collective.

M. ANDRAS: Il sera certainement possible de la régler par consentement mutuel. C'est ainsi qu'on fait dans le secteur privé de l'industrie.

Vous parlez de la sécurité publique. Dans l'industrie privée, il est tout à fait normal que les syndicats et l'employeur prennent des dispositions pour que l'arrêt du travail n'empêche pas la protection de l'usine; par exemple, dans une mine de charbon, et j'en appelle ici à M. MacDonald, les pompes et les autres installations continueront de fonctionner. Ailleurs, on verra à assurer la protection contre le feu et ainsi de suite.

Ces dispositions peuvent se prendre par consentement mutuel. Il n'y a pas de problème. S'il y a du bon vouloir et s'il y a de la bonne foi qui pour nous constitue une chose importante. S'il y a de la bonne foi de part et d'autre, il y a toujours moyen d'en venir à une entente.

M. KNOWLES: Monsieur le président, la plupart de mes questions sont éliminées, soit que M. Bell les ait posées ou que M. Andras y ait répondu, mais j'en ai encore deux ou trois.

D'abord, je crois que l'un des arguments énoncés par M. Heeney lorsqu'il a comparu devant nous pour ne pas étendre les dispositions de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail aux employés de la fonction publique c'est qu'il serait nécessaire d'y ajouter des dispositions prévoyant l'arbitrage obligatoire. C'est là une prémisse que certains d'entre nous mettront en doute mais cela me porte à demander si vous avez autre chose à dire sur l'étendue de l'arbitrage prévu dans le Bill n° C-170 et, plus particulièrement sur l'article 36?

M. ANDRAS: Je crois que la position du Congrès concernant l'arbitrage obligatoire a été si complètement énoncée qu'il me suffirait de dire que nous sommes très, très fortement opposés à son principe et que nous entretenons des doutes très sérieux quant à son efficacité pratique. Nous différons depuis l'origine sur ce point, avec le rapport Heeney.

Cette mesure législative prévoit certaines options. Pour être reconnu, un syndicat d'employés doit au préalable, arrêter son choix et le faire connaître. Il doit décider s'il désire suivre la procédure de conciliation susceptible d'aboutir à la grève ou s'il désire se soumettre à l'arbitrage.

A notre avis, et je crois que nous l'avons dit dans notre mémoire, nous considérons que cela justifie au moins partiellement l'attitude que nous avons adoptée à l'origine contre l'arbitrage obligatoire, parce qu'il y a une option et que le droit de grève est maintenu dans la loi.

Ce à quoi nous nous objectons, c'est la façon de confirmer les droits dans la loi. Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire ni, en fait sage, de forcer un négociateur en puissance à prendre une décision avant de faire une demande de reconnaissance. Après tout, la demande de reconnaissance peut bien être refusée. Pourtant, on exige qu'il prenne la peine de décider quoi faire.

Deuxièmement, il n'est ni nécessaire ni désirable, croyons-nous, d'exiger si longtemps avant toute possibilité d'action, une décision, qu'elle soit en faveur de l'arbitrage ou de la grève. Il faudrait, à notre avis, que le choix se fasse lorsque la situation exige un choix.

Troisièmement, nous nous étonnons qu'une fois le choix arrêté, il le soit pour trois ans, et pour 180 jours de plus par la suite.

Quatrièmement, la loi comporte un étrange paradoxe. Apparemment, il est parfaitement loisible à l'Association X de faire une demande à l'Office des relations avec l'employeur dans la fonction publique et de déclarer qu'elle a opté dans un sens ou dans l'autre. C'est suffisant. L'Office est désormais saisi de ce renseignement et il procède. Toutefois, si l'Association décide après trois ans qu'elle préfère une autre méthode de règlement du différend, elle doit apparemment organiser un référendum, ou obtenir une décision du congrès, ou un autre mandat, pour satisfaire l'office qu'elle a changé d'avis. Nous nous demandons pourquoi une simple déclaration suffit en première instance, alors qu'on exige la preuve d'un motif de changement, ou d'un mandat de changer, en deuxième instance.

Conséquemment, pour une gamme de raisons, nous nous opposons à cette proposition pour des motifs de principes et de pratique.

M. KNOWLES: Je crois qu'il serait juste de dire que toutes les organisations d'employés qui ont comparu devant nous ont critiqué la nécessité de faire un choix si tôt. Elles diffèrent quant au moment où le choix devrait, à leur sens, se faire, mais si je comprends bien, vous maintenez la position que vous avez adoptée dans votre premier mémoire, c'est-à-dire que le choix ne devrait pas être fait avant d'en arriver vraiment à une impasse.

M. ANDRAS: A notre avis, il n'est pas nécessaire d'exiger un choix dans le libellé actuel de la mesure législative proposée, parce que de toute façon, l'organisation est toujours libre ou pourrait l'être... En vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, par exemple, les syndicats ouvriers auxquels la loi s'applique sont toujours libres de leur choix. Personne ne les force d'aller en grève. C'est une mesure facultative et l'article 89 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends ouvriers stipule, si ma mémoire est fidèle, que les parties peuvent convenir de transformer le Conseil de conciliation en un conseil d'arbitrage à n'importe quel moment et de toute façon, la loi le fait entendre implicitement parce qu'elle ne l'interdit pas. En vertu de la loi, les employés ne sont aucunement tenus de recourir à la conciliation ni à la grève. Ils peuvent régler leurs affaires privément. Ils sont libres.

M. KNOWLES: Autrement dit, au lieu de modifier l'article 36 de façon à fixer un autre moment de faire le choix, vous préférez quelque chose de plus souple, qui ne statuerait pas le moment de faire le choix,

M. ANDRAS: C'est exact.

M. KNOWLES: J'en conclus, naturellement, que vous n'acceptez pas la prémisse de M. Heeney à l'effet que cette sorte de mesure législative doit contenir une disposition statutaire prévoyant l'arbitrage obligatoire?

M. ANDRAS: Vous prononcez les mots «arbitrage obligatoire». Dans notre mémoire, nous disons que s'il y a un élément d'option, l'obligation disparaît. Voici où l'obligation se pose à ce sujet: Une fois que l'agent négociateur opte pour l'arbitrage, l'arbitrage devient effectivement obligatoire parce qu'il n'y a pas moyen de changer d'idée avant trois ans et demi; ainsi, une organisation qui s'établit le 1er janvier 1967 et qui s'aperçoit en 1968 qu'elle a fait une erreur

dans son option ne saurait probablement la modifier avant la deuxième convention collective; dans ce cas, l'arbitrage est vraiment obligatoire, il n'y a pas moyen d'en sortir. Nous différons depuis l'origine avec M. Heeney à ce sujet.

M. KNOWLES: Permettez-moi, monsieur le président, de poser une question dans un autre domaine. Dans votre mémoire, vous faites quelques commentaires au sujet des qualités qu'on exige des membres de l'Office des relations avec l'employeur dans la fonction publique. Le sujet a été soulevé devant nous, quand nous avions d'autres témoins. Je me demande si vous avez d'autres commentaires à faire à ce propos. Je songe surtout à la disposition qui exige d'un membre de cet Office qu'il se disassocie de ses organisations économiques.

M. ANDRAS: Quand nous avons lu le mémoire, sur réception de nos premières copies, nous avons comparé les lois du même genre dans les onze districts et nous avons constaté qu'il n'y a rien de semblable ailleurs; que, dans l'ensemble, la disposition, (je la cite évidemment de mémoire) prévoit que le Gouverneur en conseil nommera les membres du Conseil des relations ouvrières du Canada ou de l'Ontario ou de celui dont il s'agit et que la loi stipule que ces membres seront représentatifs et amovibles.

Si je me souviens bien personne n'exige qu'un membre du Conseil brûle ses ponts derrière lui, pour ainsi dire, avant d'accepter une nomination. Mon bon ami et collègue à ma droite, M. MacDonald, est membre du Conseil des relations ouvrières du Canada depuis plusieurs années et il continue de servir comme secrétaire-trésorier du Congrès du Travail du Canada. M. Archer, président de la Fédération du Travail de l'Ontario est membre du Conseil de l'Ontario depuis plusieurs années—je ne me souviens pas combien—ce qui ne l'a pas empêché de servir son association.

Vous trouverez la même chose dans toutes les provinces du Canada; mais voici qu'un homme doit se démettre pour servir et nous nous demandons pourquoi? Qu'est-ce qui fait qu'un membre du Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique ou qu'un membre de la Fraternité des cheminots du Canada ou d'un autre syndicat soit inapte à être nommé au Conseil? Quelle flétrissure y a-t-il à rester membre? Et quand nous voyons la même pratique étendue aux Conseils d'adjudication, aux Conseils de conciliation ou d'arbitrage, il me semble qu'on ferme les yeux sur un crime. Pour tous ces motifs nous nous y opposons dans tous les secteurs.

M. KNOWLES: Votre opposition ne touche pas seulement l'Office des relations avec l'employeur dans la fonction publique mais aussi tous ces autres organismes.

M. ANDRAS: Oui. Si on s'en était tenu seulement à l'Office des relations avec l'employeur dans la fonction publique, nous aurions peut-être cru qu'ils pouvaient avoir raison. Je ne crois pas que nous y aurions souscrit mais nous en aurions été moins émus que je parais l'être, j'en suis sûr. Nous aurions quand même essayé de nous y opposer mais nous voyons la pratique s'étendre à un Conseil de conciliation ou à un Conseil d'adjudication. Nous nous demandons alors quel objectif vise la loi et quelle est l'utilité d'avoir des représentants des organisations d'employeurs au sein de ces tribunaux.

Le principe même des lois régissant les relations ouvrières au Canada, si je le comprends bien, est de nature tripartie. Le Conseil des relations ouvrières, les Conseils de conciliation, les Conseils d'arbitrage sont tripartites. Je sais que dans l'arbitrage nous avons des arbitres mais, là encore, si une décision spontanée n'est imposée à personne mais dans le cas présent, c'est comme si on nous disait: «vos membres ne peuvent pas siéger à moins de cesser d'être membres». Ils sont

forcés de rompre leurs liens avec leur organisation et nous nous y opposons très fortement. Nous ne comprenons pas du tout la raison, à moins qu'on ne cherche à s'éloigner des organismes que nous connaissons—des organismes qui représentent les employeurs, les employés et le public—pour en arriver effectivement à des tribunaux du travail. Si c'est là ce que la loi recherche, autant vaut le dire. Si c'est ce que l'on prétend, nous aimerions le savoir.

M. KNOWLES: J'ai une autre question, monsieur le président, mais c'est dans un autre domaine.

Je m'arrête au cas où quelqu'un aimerait interroger M. Andras. Je ne peux pas mettre ses réponses en doute. Je suis d'accord avec lui.

M. CHATTERTON: C'est peut-être à M. Heeney que je devrais poser cette question mais j'aimerais avoir votre opinion concerant les motifs qui animent le gouvernement quand il exige que l'option s'exerce avant la reconnaissance?

M. ANDRAS: Je ne puis pas lire dans la pensée, même dans celle de mes officiers. Mais quand j'ai placé mes choses dans ma serviette en venant ici, ce matin, j'ai apporté la déclaration que M. Benson a faite comme déclaration préliminaire devant le Comité.

M. KNOWLES: Autrement dit, vous avez lu dans la pensée des membres du Comité.

M. ANDRAS: Je n'irais pas aussi loin. Il dit ceci: effectivement si nous laissons prendre cette décision—il s'agit de l'option à prendre—au moment où le différend se déclare, ce serait forcer l'employeur à négocier sans savoir quel règlement s'appliquera à un différend, faute d'en arriver à une solution. Il en résulterait une situation où l'agent négociateur serait libre de brandir la menace d'une sanction ou d'une autre, selon les besoins de sa tactique et des négociations.

C'est exactement ce que nous cherchons. Nous disons dans notre mémoire que la négociation collective est une forme de conflit. Un conflit que nous reconnaissons et que nous sanctionnons dans notre organisation sociale.

Une VOIX: Une manifestation de force.

M. ANDRAS: C'est exact.

M. CHATTERTON: L'argument présenté par le ministre n'explique pas pourquoi cette décision concernant l'option ne peut pas être faite après la reconnaissance, n'est-ce pas?

M. ANDRAS: Voulez-vous dire immédiatement après la reconnaissance?

M. CHATTERTON: Quelque temps après la reconnaissance ou tout au moins après la reconnaissance plutôt qu'avant.

M. ANDRAS: Nous nous y opposons pour les motifs suivants. Nous croyons qu'une fois entamées, les négociations collectives devraient se poursuivre assez librement. Les parties devraient être libres de manœuvrer, de négocier, de consentir des compromis, de faire des offres et des contre-offres, et à notre point de vue, qui, je l'espère et je crois, est un point de vue assez évolué, nous sommes conscients qu'il y a toujours l'élément de contestation. Un professeur de l'Université de Harvard dans un livre sur les négociations collectives publié il y a bon nombre d'années, disait que sous les négociations il y a toujours en puissance une manifestation de force. La société industrielle contemporaine le reconnaît—je parle ici de la société libre comme on la trouve en Amérique du Nord, en Europe occidentale, en Australasie et ainsi de suite—et nous prétendons que s'il en est ainsi, l'évaluation des méthodes de négociations collectives devrait

influencer les décisions prises de part et d'autre relativement à la méthode ultime de règlement des différends ouvriers. Si les parties s'entendent bien, elles peuvent aplanir leurs différends et décider que n'ayant qu'un ou deux points en litige, elles vont recourir à l'arbitrage, parce qu'elles peuvent s'entendre à l'amiable. Si elles se détestent (pardonnez-moi ce langage un peu cru, monsieur le président), elles mettront carte sur table et livreront une lutte sans quartier. Elles doivent avoir le droit de choisir. Si on décide à l'avance que la négociation se fera au moyen de l'arbitrage ou de la conciliation, cela modifiera tout le procédé de l'entente même. A notre avis la négociation collective est un droit qui doit s'exercer librement.

M. CHATTERTON: Oui, je comprends tout cela, mais au juste, que change le fait de choisir avant l'accréditation par opposition au choix fait après?

M. ANDRAS: Que ce soit 24 heures avant ou après cela ne fait aucune différence.

M. CHATTERTON: Voilà ce à quoi je veux en venir: cela n'a vraiment aucune importance en ce qui concerne l'employeur ou l'employé.

M. ANDRAS: Du côté de l'employeur, une question de 48 ou de 24 heures avant ou après ne fait aucune différence. Sous l'empire de la Loi, qui, je pense sera mise en vigueur le premier de l'An, et le gouverneur en conseil formera les unités de négociation peu après, disons le premier février, l'unité est créée pour un groupe de fonctionnaires. Ceux-ci se disent qu'ils peuvent être accrédités. Ils présentent aussitôt une demande d'accréditation à l'Office des relations avec l'employeur dans la fonction publique. Toutefois, auparavant, et à cause de la Loi, ils doivent faire leur choix et l'indiquer clairement à l'Office. L'employeur sait donc bien avant la négociation, bien avant qu'on lui présente toute réclamation, que le syndicat ou le négociateur s'est décidé en faveur de l'arbitrage ou de la lutte sans merci.

M. CHATTERTON: Croyez-vous que ce choix peut jouer dans l'octroi de l'accréditation?

M. ANDRAS: J'aimerais bien croire qu'il n'en sera pas ainsi . . .

M. CHATTERTON: Est-ce là vraiment l'intention du gouvernement?

M. ANDRAS: Je ne suis pas devin, mais je suis prêt à faire confiance au présent gouvernement et à croire que l'Office est assez honnête pour ne pas lui prêter cette intention.

M. CHATTERTON: Si ce n'est pas là le but poursuivi, quelle conséquence pourrait avoir le fait de choisir avant ou après l'accréditation, avant même qu'il y ait négociation?

M. ANDRAS: A mon avis, on a rédigé cette disposition et d'autres semblables afin de faciliter la négociation collective et les relations ouvrières-patronales pour le gouvernement actuellement au pouvoir.

M. KNOWLES: La question du choix avant ou après ne manque-t-elle pas de réalisme?

M. ANDRAS: Oui, c'est une question de temps. Si la période «après» se situait à la fin de la négociation collective, ce serait ce qui existe partout. Mais s'il s'agit

du lendemain de l'accréditation, ou de la semaine ou du mois qui la suit, soit avant le début de toute négociation et sachant que celle-ci peut durer des mois, on sait d'avance la marche qu'elle suivra. Voilà vraiment ce à quoi nous nous opposons.

M. KNOWLES: Puis-je terminer, monsieur le président?

Le sénateur DENIS: Je n'ai qu'une petite question. Le choix joue-t-il dans les deux sens? Si les employeurs connaissent d'avance le choix, en est-il de même des fonctionnaires?

M. JODOIN: Qu'est-ce que cela change?

M. ANDRAS: Je ne comprends pas.

M. JODOIN: Il reste tout de même qu'on dévoile ses batteries avant le temps, alors qu'on n'est pas obligé de le faire.

Le sénateur DENIS: Quel mal y a-t-il à savoir d'avance comment on réglera le différend.

M. JODOIN: Permettez-moi de vous donner un exemple, monsieur le président. En temps de guerre, le général prévient-il à l'avance son adversaire de ce qu'il va faire?

Le sénateur DENIS: Mais il ne s'agit pas de guerre . . .

M. JODOIN: Non, non, c'est une entente collective, mais pourquoi révéler votre choix à l'avance, votre choix entre l'arbitrage et le droit de grève? Pourquoi? Cela ne se voit nulle part ailleurs. Moi, en tous cas, je ne l'ai jamais vu. Je n'ai jamais vu nulle part qu'une loi oblige l'employé à révéler son choix entre l'arbitrage et le droit de grève.

Le sénateur DENIS: C'est comme tout autre chose, dans toute loi au Canada ou dans toute province. Nous savons d'avance que vous avez droit à telle chose et non pas à telle autre, ou que telle mesure va à l'encontre de la Loi ou du règlement. Où est le mal si on décide d'avance de la marche à suivre?

M. ANDRAS: Avec tout le respect que je vous dois, monsieur, la comparaison ne tient pas. En droit, bien entendu, on est libre ou pas de se servir de la loi. Dans le cas qui nous occupe, les fonctionnaires en feront usage; nous nous opposons à cette disposition coercitive qui les oblige à choisir leurs armes longtemps à l'avance et à les faire connaître à l'employeur.

Le sénateur DENIS: Oui, mais où est le mal?

M. KNOWLES: A ce compte-là, où est l'avantage?

M. WALKER: Puis-je poser une question supplémentaire? Jusqu'ici nous avons parlé de la lutte qui oppose le négociateur et l'employeur et de la répugnance de certains négociateurs à faire connaître à l'avance ce qu'ils feront. Je voudrais revenir à la lutte qui se cache derrière tout cela, soit celle qui oppose deux ou trois unités de négociation qui essaient de gagner le vote majoritaire élisant le négociateur.

J'ai étudié le projet de loi en profondeur et je pense savoir pourquoi cela s'y trouve. Ne croyez-vous pas qu'il soit nécessaire avant de choisir les négociateurs, que les fonctionnaires connaissent la ligne de conduite générale de cette unité en particulier? Ne devrions-nous pas plutôt parler de cette lutte-là? N'est-ce pas ce qui explique cette disposition? Les employés peuvent avoir décidé que les

fonctionnaires de la fonction publique ne sont pas comme ceux de l'industrie et, dans ce cas, n'ont-ils pas le droit de connaître la pensée du négociateur et de ses agents.

Je voudrais qu'on m'éclaire sur ce point.

Toutefois, cela nous amène au problème du CTC qui tente de relier cette Loi sur la fonction publique à son expérience dans l'industrie. D'après les mémoires qu'on nous a présentés, il semble que plusieurs associations de la fonction publique sont d'avis, avec ou sans raison, que le fonctionnaire, sans qu'il y ait atteinte à sa liberté, se trouve de fait dans une situation différente du travailleur de l'industrie.

Voilà que j'ai fait un discours et je n'en avais nullement l'intention. Ma question est la suivante: les fonctionnaires ne devraient-ils pas posséder ces renseignements à l'avance avant de décider du choix du négociateur?

M. ANDRAS: Mais c'est vraiment le cas, car ils connaissent tous les mandats des divers organismes dans ce domaine actuellement. Par exemple, les ouvriers des postes savent très bien, à la suite des deux dernières conventions des deux associations, qu'ils veulent se prévaloir du droit de conciliation et de grève. Ils sont au courant. Les fonctionnaires des autres organisations sont exactement dans la même situation.

De plus, si vous me le permettez, je dirai que vous avez simplifié le problème à outrance. Vous proposez un éventail de choix très vaste, ce qui n'est pas tout à fait exact, du moins dans la loi actuelle, car le gouverneur en conseil, si la Loi est adoptée, déterminera les unités de négociation pour les deux premières années.

Si je comprends bien le procédé, l'élément de choix est très faible. Il y aura une unité de négociation et elle sera formée des fonctionnaires d'une certaine catégorie ou d'une certaine classe. Je pense que, dans la plupart des cas, ce ne sera pas un simple organisme, mais plutôt une agglomération d'associations qui sera forcée (et voilà un autre article auquel nous nous opposons), de fait, à former des conseils d'organisations qu'elles le veuillent ou non. Vous parlez de choix. L'employé des postes, de la douane ou de l'accise (je les nomme parce qu'ils me viennent plus facilement à l'esprit) ne voudra pas s'associer avec les sténographes ou les hommes de sciences ou les pompiers. Dans un certain sens, la proposition que vous faites ne correspond pas parfaitement à la structure réelle de la fonction publique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Knowles, je veux en arriver à M. Orange le plus tôt possible, à moins que vous n'ayez une question supplémentaire.

M. KNOWLES: Je suis entre vos mains, monsieur le président. Lorsque j'ai posé mes questions, j'ai dit que j'en avais une autre mais que j'étais prêt à laisser les autres membres poser des questions supplémentaires aux miennes. J'aimerais bien poser ma troisième question, mais peu importe à quel moment.

M. ORANGE: Soit, après vous, Alphonse!

M. Walker a posé une des questions que je voulais soulever. Il en a ensuite posé une deuxième qui n'a pas reçu de réponse, et cela concerne les associations qui ont comparu devant nous.

Celles-ci fondent leur raisonnement sur l'affirmation suivante: il y a une différence entre le fonctionnaire de la fonction publique et le travailleur de l'industrie. M. Andras a fait allusion à l'expression «syndicats des

fonctionnaires». J'ai remarqué avec intérêt que le groupe qui a comparu et qui représente la majorité des fonctionnaires se donne le nom d'alliance. Je voudrais connaître l'avis de MM. Andras et Jodoin sur les questions suivantes: y a-t-il une différence fondamentale entre les «collets-blancs» et les «collets-bleus» et, deuxièmement, y a-t-il une différence entre le travailleur de la fonction publique et celui de l'industrie en ce qui concerne les négociations collectives et autres questions du genre?

M. ANDRAS: Pour vous répondre, je dirais que les fonctionnaires même dans leur projet d'alliance de la fonction publique ne font pas de distinction entre les «collets-blancs» et les «collets-bleus» car les deux classes feront partie du même organisme.

M. JODOIN: Aux conditions de l'alliance.

M. ANDRAS: En effet. Lors de notre dernière comparution, le 6 octobre, un membre du Comité nous a demandé une liste des organismes de la fonction publique relevant du Congrès. Il y en a 21 et un vingt-deuxième a présenté une demande. La plupart sont des syndicats ouvriers et il y en a au moins deux ou trois qui ont pris la peine de changer leurs noms, soit ceux qui sont composés exclusivement de fonctionnaires et qui portent désormais les noms de syndicats de telle et telle chose. Même s'ils ne l'avaient pas fait, car il n'est pas nécessaire de porter le nom de «syndicat» pour en être un (après tout il y a la Corporation des journaux du Canada et la Corporation des journaux d'Amérique, la Corporation des services marchands du Canada, l'Association internationale des machinistes et ainsi de suite) ce n'est pas la lettre qui compte.

Un VOIX: Quelle différence y a-t-il entre un congrès et une alliance?

M. ANDRAS: La nature de l'organisme, son mode d'action, son esprit de corps et ses buts.

Comme je l'ai déjà affirmé, peu importe le titre, je pense que quiconque a suivi l'évolution des organismes de la fonction publique au cours des dix dernières années se rend compte de leur transformation.

Vous pouvez soutenir, monsieur, qu'il y a des différences entre le fonctionnaire et le machiniste de l'industrie privée. En effet, l'un travaille au service de la Couronne et voilà la différence, l'autre est au service d'un employeur privé. Mais, de fait, deux provinces ne tiennent pas compte de cette distinction. La Saskatchewan les fait relever de la Loi sur les syndicats ouvriers. Au Québec, pour une plus grande facilité d'administration, ils relevent de deux lois, le Code du travail et la Loi sur la fonction publique. Mais ils sont traités comme tout le monde. Si je me souviens bien du temps où j'étais représentant de syndicat, les fonctionnaires municipaux ont toujours été traités comme les autres employés.

Je pense que, dans une large mesure, il s'agit là d'une distinction technique. Ils travaillent en vertu d'un contrat de service, obtiennent une rémunération, relèvent d'une direction, sont soumis à une discipline, ont les mêmes problèmes de directions patronales en ce qui concerne la discipline, les injustices, l'exploitation si vous préférez, car après tout j'ai vu un membre s'amener ici avec le rapport Montpetit. Ce rapport établit la preuve par excellence qu'ils ont exactement les mêmes problèmes.

Je ne crois pas que les différences soient assez grandes pour séparer les fonctionnaires du reste des travailleurs.

M. ORANGE: Vous avez parlé plus tôt du Bill C-181 comme d'un problème d'importance. Certains aspects de ce projet de loi impliquent plusieurs personnes. J'aimerais connaître votre avis dans un domaine: jusqu'à quel point les organismes groupant les fonctionnaires devraient-ils juger des questions de promotion ou autres domaines qui font partie du Bill C-181 et que les fonctionnaires n'ont pas le droit de négocier?

M. ANDRAS: Si je me souviens bien, dans le Bill C-181, les articles 22 à 30 donnent à la Commission ou se proposent de lui donner des pouvoirs quant à la promotion, la baisse de niveau, les mutations, les congédiements temporaires, les réengagements, la détermination de l'incompétence et l'exercice des mesures disciplinaires. Sauf pour l'engagement qui, dans plusieurs cas, mais pas toujours, relève exclusivement de l'employeur, à cause des ententes concernant l'atelier fermé, sauf cette question et nous avons fait des concessions sur ce point dans notre mémoire parce que toute la question de jugement du mérite porte sur ce point, donc, il n'y a pas un domaine sur lesquels portent ces articles que nous ne négocions pas. De plus, il nous semble extraordinaire, et nous le mentionnons dans notre mémoire, qu'une division d'un ministère disparaisse par exemple et que la Commission soit libre de congédier temporairement et de façon arbitraire si c'est son bon vouloir sans tenir compte des années de service. Il est très possible qu'un fonctionnaire qui compte 25 années de service dans la fonction publique soit congédié temporairement alors qu'un jeune ne comptant que deux années d'expérience demeure. A notre avis, il n'y a aucune protection contre ce genre de mesure.

M. ORANGE: Diriez-vous qu'il y a une alternative? Le gouvernement par ce projet de loi ou son règlement peut protéger cette classe de fonctionnaires. Il peut aussi survenir le cas suivant: le fonctionnaire est promu de la classe 3 à la classe 4; il peut avoir servi pendant quinze ans de façon satisfaisante dans la classe 3; il grimpe à un échelon supérieur, il y travaille pendant 3 mois et si son chef juge qu'il n'a pas la compétence voulue, il peut donc être congédié. Voilà un secteur inquiétant. Croyez-vous que le gouvernement fédéral devrait offrir une protection au moyen de loi ou de règlement aux personnes dans ce cas ou n'est-ce là qu'une question de négociation?

M. ANDRAS: Nous croyons qu'il s'agit d'une question de négociation. Nous ne voulons pas de règlement; nous voulons que cela paraisse dans la convention collective et qu'on en fasse un sujet possible de griefs ou de jugement comme il est dit dans le projet de loi.

M. ORANGE: Je voudrais poser une autre question, monsieur le président.

Dans votre mémoire vous considérez le Bureau de recherches sur les traitements de façon quelque peu différente, d'après ce que nous en ont dit les employés et les dirigeants. Vous proposez que le Bureau de recherches sur les traitements rende ses dossiers publics afin que nous connaissions ses sources de renseignements.

M. ANDRAS: Si vous me le permettez, monsieur, je voudrais apporter une correction. Nous ne proposons pas de révéler les noms des fonctionnaires qui fournissent les données. Nous proposons plutôt que le Bureau de recherches sur les traitements fasse une recherche sur les traitements dans l'industrie de la fabrication du métal, par exemple, et que ce ne soit pas un document confidentiel.

M. ORANGE: Vous avez dit que cela pourrait être soumis à l'examen du public.

M. ANDRAS: En effet, car d'après notre expérience on ne l'a pas fait.

M. ORANGE: Ne croyez-vous pas que cela occasionnerait des frictions avec les bureaux ou les employeurs qui donnent ces renseignements?

M. ANDRAS: Non, parce que de toute façon on le fait actuellement. Le ministère du Travail compile constamment des données sur les traitements qu'il obtient des employeurs et ces derniers ne sont jamais identifiés. Qu'on leur donne les numéros 1, 2, 3, 4, 5 et le reste, on ne les identifie pas. S'il n'y a qu'un employeur dans une industrie, quoi qu'on fasse, il sera toujours le seul à fournir les renseignements; mais s'il y en a 50 ou 100 ou même une douzaine ou deux douzaines, ils demeurent anonymes. Nous ne demandons pas de nommer chaque employeur par son nom.

M. ORANGE: Vous demandez en fait que les renseignements soient à la disposition des deux parties. Il ne s'agit pas de l'examen public, comme pour le rapport de l'auditeur général?

M. ANDRAS: Si on les met à la disposition des deux parties, il s'agit alors à mon avis d'un document public. Ce qu'on a fait dans le passé, à notre connaissance, ressemblait pas mal à ce que nous demandons. Le Bureau de recherches sur les traitements entreprendra un travail et compilera des données statistiques assez circonstanciées. Bien entendu, on les mettrait à la disposition de la Commission et, je suppose, du Conseil du Trésor. On pourrait faire des exemplaires individuels et confidentiels qu'on soumettrait aux associations des chefs de personnel qui seraient soumis au secret. Par conséquent, quelles que soient leurs opinions sur les normes dont se sert le Bureau (sur les avis et les conclusions de même que sur l'utilisation des données statistiques) il leur serait tout à fait défendu d'en faire usage. Et cependant, cela se rapportait à la vie économique même de leurs membres.

Le Bureau de recherches sur les traitements se transformerait d'un organisme presque totalement secret en un bureau dont les données sont à la disposition des deux parties qui s'affrontent au cours de la négociation collective. Soit qu'on abolisse le Bureau de recherches sur les traitements et qu'on laisse chaque partie obtenir ses données d'où elle le désire et qu'on cesse de brandir ce mythe d'un corps impartial et objectif, je m'excuse: il ne s'agit pas d'un mythe, ce corps est impartial et objectif et j'ai la plus haute opinion des personnes qui y travaillent, mais de fait cessons de considérer l'organisme comme s'il s'agissait de la bombe atomique ou de sa formule. Pour jouer un rôle dans la négociation collective, le Bureau de recherches sur les traitements doit déposer ses documents sur la table de négociation. Voilà ce que signifie pour nous «public». Il n'y aura aucune restriction quant à l'usage qu'on en fait, quant à la critique ou à l'évaluation des normes qui ont servi à la compilation des données. Voilà ce que nous désirons. Pour qu'il y ait négociation en toute bonne foi, il faut que les renseignements soient librement mis à la disposition des deux parties.

M. KNOWLES: Avant de poser la question que j'avais l'intention de poser, puis-je faire un commentaire inspiré de ce que M. Orange a affirmé? Je crois que sa position ne diffère pas tellement de celle de la Fédération de la fonction publique sauf en ce qui concerne l'anonymat des employeurs.

M. ORANGE: Oui, voilà la différence. Voilà où les deux organismes divergent d'opinion.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je voudrais poser une autre question au Congrès et c'est de fait la même que j'ai posée à M. Edwards l'autre jour.

Vous semble-t-il, et je crois que c'est le cas effectivement, que la majorité des fonctionnaires de la fonction publique, représentés par l'Alliance de la fonction publique, est en général satisfaite du Bill C-170 tandis que d'autres groupes, comme les employés des postes, préféreraient plutôt la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail? Le congrès a-t-il objection à ce qu'on satisfasse aux désirs des employés, même si cela signifie deux lois différentes régissant la négociation collective?

M. ANDRAS: Je crois qu'en soi il n'y a là rien de mal. Puisque vous citez les employés des postes en exemple, voilà un groupe qui appuie bien l'argument de la séparation car ce groupe homogène travaille à un service unique, au sein d'un même ministère à la différence des autres et je ne crois pas que cela nuirait aux négociations collectives et aux ententes si les syndicats des postiers (et j'emploie délibérément le mot «syndicat» car je sais que c'est ce qu'ils désirent) si ces syndicats, donc, relevaient de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Je crois que c'est très possible.

M. BELL (*Carleton*): Dans cette même veine: à la page 29 de votre mémoire au lieu de les faire relever de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail vous proposez de les faire relever de la partie 2 A.

M. ANDRAS: C'est une autre possibilité.

M. BELL (*Carleton*): Croyez-vous que ce soit suffisant? Cela s'appliquerait-il à la fois aux bureaux des Postes et à l'Imprimerie? Je n'ai pas encore pu trouver les avantages qui découleraient du transfert de 1 à 2. Vous pourriez peut-être nous donner une idée de la façon dont on pourrait concevoir la marche à suivre pour que ce soit avantageux.

M. ANDRAS: Du point de vue de la négociation collective il serait profitable à la fois à l'employeur et aux syndicats de les considérer comme des fonctionnaires à part relevant de la partie 2, car ce groupe est très homogène. Comme dirait mon ami, Eugene Forsey: ils forment une espèce à part. Ce sont des spécimens uniques. Ils jouissent de traitements de faveur.

Dans un cas, il s'agit des Postes et dans l'autre de l'Imprimerie. Ils ont leurs propres règles, leurs propres traditions; les employeurs entretiennent des rapports différents avec les fonctionnaires car il s'agit d'un service commercial ou presque. Par conséquent, cela faciliterait beaucoup la négociation si les parties traitantes étaient l'Imprimeur de la reine ou l'employeur représentant les Postes, soit le maître de poste général ou son représentant. A cet égard, la négociation serait beaucoup plus efficace.

M. KNOWLES: Même s'il y avait amélioration, les employés des Postes ne devraient-ils pas tout de même négocier avec leur employeur séparé sous l'empire du Bill C-170?

M. ANDRAS: Cela ne fait aucun doute.

M. KNOWLES: De l'avis des personnes qui ont comparu devant nous cela suffirait à satisfaire les fonctionnaires de l'Imprimerie, mais je ne crois pas que cela satisferait les employés des postes.

M. ANDRAS: Non, je ne le crois pas non plus. De fait, je ne peux pas deviner les intentions des imprimeurs mais je ne crois pas qu'ils auraient le cœur brisé s'ils relevaient de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Ils sont habitués à travailler aux conditions de la Loi sur les relations ouvrières et ils s'y sentiraient beaucoup plus à l'aise que sous l'empire de ce projet de Loi.

(*Texte*)

M. LACHANCE: Voici ma première question: monsieur Jodoin, une des principales critiques formulées devant le Comité, se réfère à la création des unités nationales de négociation. Vous savez sans doute que le président de la Confédération des Syndicats nationaux a fait certaines critiques du bill C-170 en fin de semaine. Vous avez pris connaissance, peut-être pas du texte lui-même, mais de compte rendus de journaux et j'aimerais connaître votre opinion au sujet de la création des unités nationales de négociation, quand on dit, par exemple, que le gouvernement, avec l'adoption du bill C-170, veut imposer, et je cite, «l'uniformité syndicale dans la fonction publique.»

M. JODOIN: Il s'agit d'une question de majorité. Dans le système démocratique que nous préconisons, une fois les unités choisies, les travailleurs eux-mêmes prendront leur décision. D'ailleurs mon collègue, M. Andras, a répondu pleinement à toutes les questions qui ont été posées antérieurement. Vous étiez alors ici. L'autre objection qui peut exister...

M. LACHANCE: Je voudrais savoir si vous partagez l'avis que le gouvernement impose une uniformité syndicale à la fonction publique?

M. JODOIN: Le gouvernement n'impose pas, ce sont les travailleurs qui décideront quelle sorte d'uniformité ils désirent. Ce que nous déplorons un peu, pas un peu mais beaucoup, c'est le choix unilatéral des unités de négociation. C'est la Commission qui décidera probablement d'abord et le gouvernement se réserve le droit des recommandations au Gouverneur en conseil, pour prendre une décision finale. Et alors, qui représente-t-il? C'est encore l'employeur dans ce cas-ci. Je crois qu'il serait préférable de laisser aux travailleurs au moins l'occasion de discuter avec la Commission elle-même du meilleur système de reconnaissance d'unités dans ces cas-là, pas seulement de façon unilatérale, pas seulement du côté employeur, sauf le respect que je dois à l'employeur, qui est le gouvernement, en l'occurrence. Il y a deux façons de procéder: c'est la commission, non représentative, qui fait la nomination. On ne demande pas aux associations d'y être représentées, comme c'est le cas, indépendamment de la Commission des relations ouvrières nationales, où vous avez une représentation de toutes les parties. Le gouvernement décide, et en plus, décide de la façon mentionnée tantôt. Supposons qu'on demande un de mes collègues de siéger, il lui faut absolument oublier toutes ses entités. Il faut absolument qu'il démissionne de ces organisations à cause de cette fonction, et pour votre information, moi je l'exigerai. C'est unilatéral, monsieur Lachance.

M. LACHANCE: Oui, mais là il s'agit du choix des unités. J'aimerais savoir si, réellement, cela impose une camisole de force, si l'on peut dire, si cela impose l'uniformité syndicale à la fonction publique au point de vue national?

M. JODOIN: Mais certainement. Des unités régionales dans des cas comme celui-là je n'aimerais pas être le gouvernement, avec tous les problèmes que vous auriez. Le problème est qu'il s'agit de l'uniformité dans le sens de la reconnaissance des groupements au point du vue national, pas au point de vue du gouvernement fédéral.

M. LACHANCE: Admettez-vous, dans ce cas-là, que cela impose l'uniformité syndicale?

M. JODOIN: Cela impose une unité syndicale dans le sens que je viens de mentionner, comme je suis certain que, dans la province de Québec, par exem-

ple, l'association qui, pour le moment, groupe les employés de la fonction publique, aimerait être reconnue sur le plan provincial. Au point de vue des conditions de travail, l'uniformité, autant que possible, à travers le Canada, pour les diverses fonctions concernées, est certainement la reconnaissance de l'unité nationale.

M. LACHANCE: Les remarques de M. Pépin, comme les vôtres, étant donné qu'il représente un groupe important, peut-être moins que le vôtre...

M. JODOIN: Je crois que les chiffres sont là pour le prouver.

M. LACHANCE: Disons qu'il représente un groupe important de syndiqués. Quand il parle de la création d'une unité nationale de négociation qui impose l'uniformité syndicale, vous n'êtes pas de son avis, pour ce qui est de la création des unités nationales.

M. JODOIN: Prenons les postiers comme exemple, si vous voulez, je puis m'en servir, mon collègue s'en est servi. Ils devraient être reconnus comme unité nationale; pas de subdivisions ici et là. C'est l'organisation qui représentera à la majorité tous les employés qui auront le droit de négociation. La seule différence qui existe entre la CSN et nous c'est que nous disons: «Si c'est ce que vous pensez, tâchez de rassembler tous les employés dans cette unité de négociation à travers le pays.» C'est là notre point de vue.

M. LACHANCE: Alors, vous êtes en faveur de l'uniformité syndicale dans la fonction publique par cette création des unités de négociation?

M. JODOIN: Que le meilleur homme gagne.

M. LACHANCE: Il m'intéresse beaucoup d'avoir vos explications là-dessus. On dit que ce serait la négation de la liberté de choix et d'allégeance syndicale des travailleurs. On a dit «aux Québecois», mais cela s'appliquerait évidemment...

M. JODOIN: Ce n'est pas nouveau, le droit d'association. Le droit d'association est reconnu sur une base nationale. L'important c'est avoir la majorité sur cette base-là.

M. LACHANCE: Il parle des travailleurs d'une province en particulier.

M. JODOIN: Pourquoi? Le pays c'est un pays. Je suis fièrement Canadien et Québécois, mais je suis Canadien aussi. Alors, dans des cas comme celui-là, je mentionne encore les postiers, l'unité de négociation comme telle, si vous voulez, devrait être sur une base nationale. Et si la CSN, ou toute autre organisation indépendante, est intéressée à la chose, qu'elle tente d'obtenir la majorité de ce groupement.

M. LACHANCE: Il dit, entre autres choses, et c'est la troisième question, «que ce serait plus ou moins donner une formation syndicale à l'américaine». Pouvez-vous nous expliquer ce que pourrait être une formation syndicale à l'américaine?

M. JODOIN: Je ne sais pas ce que M. Pépin veut dire par association à l'américaine. Les travailleurs du Canada qui font partie de notre centrale syndicale sont des travailleurs canadiens. Nous exprimons le point de vue du Congrès au nom de tous les membres et de tous les délégués. Ce sont des travailleurs appartenant à des locaux canadiens, sans cela ils ne pourraient pas être délégués. C'est la même chose dans nos fédérations, la même chose dans nos conseils de travail, la même chose dans nos syndicats locaux. On crée un mythe à force de toujours tenter de glisser le mot, à cause de la situation de nos syndicats internationaux qui sont de toute nécessité dans certaines industries; d'insister sur la domination à l'américaine, comme vous dites, et qui n'existe pas. Elle n'existe pas comme telle en ce qui touche la centrale syndicale. C'est toujours un petit point virgule à base de propagande actuellement qui tente d'influencer certaines autorités gouvernementales compétentes et autres à cet effet.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je suis intrigué par l'article 39, alinéa c), qui dit que l'Office ne peut certifier un agent négociateur si celui-ci nécessite une condition d'appartenance, c'est-à-dire le versement à n'importe lequel de ses membres de toute somme d'argent pour des activités menées en faveur de ou au nom d'un parti politique. Le Syndicat des facteurs et les Syndicat des postes font bien partie de la C.T.C., n'est-ce pas?

M. JODOIN: Oui.

M. CHATTERTON: Y a-t-il dans la charte de certains de vos syndicats la disposition qu'une partie des droits de membre va à un parti politique? Je me demandais si les effets de cette disposition pourraient être que, en supposant par exemple l'affiliation des syndicats postaux à un tel syndicat, ils ne pourraient être recommandés par l'Office, ou alors peut-être qu'il n'existe pas de syndicat du genre?

M. ANDRAS: Nos syndicats ne fonctionnent pas comme ça, monsieur, et il n'y a pas de disposition du genre dans leurs constitutions.

M. CHATTERTON: Je vois. Je vous remercie.

M. HYMMEN: Monsieur le président, je voudrais poser deux questions, et elles ont toutes deux rapport aux questions que l'on a déjà discutées. Je suis un peu désavantagé par le fait de n'avoir pu être présent à la première heure de la réunion.

La première question a trait à ce que M. Jodoin a dit à propos des négociations, qu'elles seraient une épreuve de force, et c'est, si je ne m'abuse, à la page 15 du mémoire. Il y a naturellement dans le bill la possibilité de procéder de deux façons. L'objection à la déclaration avant certification est dans cette épreuve de force, comme M. Jodoin l'a dit.

Ma question concerne l'intérêt public et la fonction publique. Je crois que M. Forsey, qui est directeur des recherches de la C.T.C. et qui parle certainement pour le Congrès, a dit que même avec un gouvernement dirigé par M. Jodoin et un autre membre du comité qui est absent aujourd'hui, les ouvriers du rail n'auraient pas le droit de faire la grève longtemps. Il ne précise par cette période.

Il y a beaucoup de problèmes qui se posent dans le système des postes et nous avons parlé vendredi dernier du rapport du juge Montpetit. Je ne crois pas qu'on l'ait officiellement présenté au comité, mais je pense qu'il se trouve à la bibliothèque et certains d'entre nous ont eu l'occasion de le lire en fin de semaine, mais si vous partez du principe que le droit de grève est accordé soit avant la certification soit immédiatement avant ou après les problèmes de négociations, vous en concluez que dans le service postal, qui à mon avis est aussi important que le service de chemins de fer, finalement quelqu'un—soit le gouvernement, soit les directeurs—doit intervenir dans l'intérêt du public. Même si le droit de grève est le dernier jalon dans l'épreuve de force, n'est-ce pas une fumisterie à ce point de vue? Je ne peux me reporter au hansard, mais je crois qu'on a dit quelque part en Chambre que la grève était désuète et qu'on devrait la supprimer.

Je pose la question avec l'intérêt du public en tête, car en vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, il est certain qu'on accorde le droit de grève dans le secteur privé et que le syndicat peut se mettre en grève et cela n'affecte pas le public autant qu'une grève chez les postiers qui à mon avis est un service indispensable.

M. JODOIN: Très vite, monsieur, je peux vous répondre que le droit à la grève devrait toujours être maintenu dans une démocratie. On vit de façon démocratique ou pas. Vous connaissez les pays où il n'existe pas aujourd'hui de

droit de grève: les pays dirigés par des dictateurs d'extrême droite ou d'extrême gauche. Vous le savez fort bien et je ne vais pas vous faire de cours d'histoire.

Ces problèmes peuvent être résolus par une négociation collective faite de bonne foi. Si les transports sont si importants pour le Canada et je suis persuadé qu'ils le sont, pourquoi donc seraient-ils pénalisés par de moins bonnes conditions de travail que tout autre groupe en raison de leurs responsabilités? Et il n'y a pas de doute qu'on les pénalise. C'est la même chose dans le secteur des utilités publiques, si vous voulez mon avis. En faisant des comparaisons avec l'industrie, et ainsi de suite, les employés pourraient certainement trouver dans une négociation collective honnête un bon moyen de rétablir la situation. C'est particulièrement le cas des dirigeants gouvernementaux compétents, et ceci a été accepté dans le cas du Bill C-170. Voilà comment on peut régler la situation.

Pour que tout soit clair, et je parle pour le Congrès, je soutiens que le droit de grève doit être maintenu.

M. HYMMEN: Une autre question, monsieur. Ne croyez-vous pas qu'il y a une meilleure solution de régler ces problèmes que la grève?

M. JODOIN: Je n'ai jamais prétendu le contraire. En fin de compte, si vous regardez les statistiques, et je ne parle pas des nôtres, mais de celles du ministère du Travail, vous constaterez que le nombre comparatif de ceux qui doivent recourir à la grève est très bas. C'est nouveau, ma foi. C'est négocié à la négociation collective.

Quand nous faisons une grève, nous réglons la question avec certaines sociétés, sans nous énerver. Vous trouverez ces nouvelles dans les journaux près de la rubrique nécrologique, parce que ce ne sont pas là des nouvelles bien importantes. Mais quand il y a un conflit quelconque, là, c'est des nouvelles et les 200 grévistes auront droit à la première ou à la troisième page. C'est comme ça. Vérifiez, vous n'êtes pas obligé de me croire sur parole. Votre comité n'aura pas de mal à se procurer les statistiques du ministère du Travail qui comprend tout le Canada, et vous pouvez vous renseigner auprès des gouvernements provinciaux, etc. Voilà la réponse que je peux vous donner, monsieur. Le droit devrait quand même être maintenu.

M. HYMMEN: Bon. Ma deuxième question concerne le rapport Montpetit dont j'ai parlé. Vous parlez à la page 12 du principe de mérite que l'on a utilisé dans la fonction publique. D'un autre côté, il semblerait que nous êtes d'avis que tout devrait être discuté à la table de négociation à l'exception des nominations, et on a discuté de ce point-là auparavant. J'estime que les promotions et les mutations font assurément partie de la question et que d'après le bill, elles doivent être arrangées par la commission. Ma question est donc la suivante, à propos du rapport dont j'ai fait état: si je ne m'abuse, l'un des points importants à la table de négociations est l'ancienneté avec des qualités équivalentes, mais dans le rapport Montpetit, en raison de certains points curieux, de certaines vieilles habitudes, on juge qu'il serait bon de placer certains employés ne venant pas de la fonction publique afin d'injecter du sang neuf dans le système. Cela pourrait s'appliquer ou ne pas s'appliquer aux employés visés par ce bill. Ce serait peut-être d'un avantage du point de vue administratif, mais ce serait tout à fait contraire au principe de l'ancienneté, qui semble être un facteur important dans les méthodes de négociations.

M. JODOIN: On vient tout juste de déposer le rapport du juge Montpetit. Je n'ai pas encore eu le temps de le lire, il est sur mon bureau. Vous pouvez être

sûr que j'ai du pain sur la planche, comme vous avez dit il y a un instant. J'ai vu les manchettes des journaux à propos des «petits tyrans», etc. Nous allons étudier cela de très près. Nous allons devoir étudier le rapport comme il est. De prime abord, je suis contre le fait d'aller chercher des gens étrangers tout le temps. Tout comme dans les négociations collectives, je voudrais voir une réunion des deux parties sans tierce partie. Je crois, qu'avec tout le respect dû à ceux qui parfois agissent supposément de façon impartiale, que de façon générale, ces problèmes peuvent être réglés par les deux parties. Cependant, avant de me prononcer, j'aimerais jeter un coup d'œil au rapport même, qui je vois est fort volumineux.

M. BELL (*Carleton*): J'ai une question à propos du rapport Freedman. Je crois qu'on a laissé entendre qu'il y avait peut-être un certain manque de souplesse dans ce bill empêchant des facteurs extrêmement importants énoncés dans le rapport Freedman d'être l'objet de négociations de façon pertinente. Qu'en pensez-vous et que pensez-vous qu'on devrait faire à cet égard?

M. JODOIN: Mettre à exécution les recommandations du rapport Freedman.

M. BELL (*Carleton*): Intégralement.

M. JODOIN: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Que pourriez-vous proposer à propos de ce bill?

M. JODOIN: Je crois que vous rencontrerez les mêmes problèmes jusqu'à un certain point—vous m'arrêterez si je me trompe—mais c'est un fait que vous aurez aussi l'automation et une foule d'autres choses qui pourraient faire leur apparition dans la fonction publique même.

Nous regardons toujours le côté humain de ces questions. Nous pensons d'abord à l'homme et ensuite à tout système amélioré parce que vous devez toujours avoir les consommateurs. Vous devez avoir des gens qui achètent des timbres, par exemple, et autres choses du genre. Je crois qu'en se basant sur l'honorable juge Freedman et sur les commentaires de façon générale, on pourrait négocier cette question avec l'employé.

M. BELL (*Carleton*): Devrait-on prévoir une disposition spéciale à cette fin dans ce bill?

M. JODOIN: Je le pense.

(*Texte*)

M. LACHANCE: Monsieur Jodoin, vous avez dit tout à l'heure que le droit de grève doit être maintenu, et je suis bien d'accord là-dessus. Mais croyez-vous qu'il y ait une grande partie des employés qui ne soient pas en faveur de la grève, je veux dire de l'utilisation du droit de grève dans la fonction publique?

M. JODOIN: Cela serait à établir, monsieur Lachance. De toute nécessité, je dis: le maintien du droit. Cela ne veut pas dire que parce que nous en avons le droit nous sommes obligés de faire la grève. Ce serait à établir, par le moyen démocratique du vote, savoir: quelles sont les décisions à prendre. C'est pour cela que nous nous opposions fortement, il y a un instant, comme vous le savez, à l'obligation de déclarer vos positions au préalable.

M. LACHANCE: C'est pour cela que ma question porte là-dessus. Vous avez une expérience syndicale très grande...

M. JODOIN: J'espère bien, et je sais que vous le savez aussi.

M. LACHANCE: Croyez-vous qu'une partie importante des employés ne sont pas en faveur du droit de grève? Je parle des employés de la fonction publique.

M. JODOIN: Parmi les syndiqués dans la fonction publique? Non, je ne crois pas. La question est: le droit de grève doit-il être utilisé ou non? Le droit devrait exister. Je crois que, de l'avis général des employés de la fonction publique, on ne s'oppose pas à ce que le droit existe.

M. LACHANCE: Dans la fonction publique, je parle...

M. JODOIN: Oui, c'est aussi ce que j'ai dit: dans la fonction publique. La question est à savoir s'ils peuvent s'en prévaloir ou non. Il peut y avoir divergences d'opinions, comme cela existe même dans l'industrie, vous le savez. Vous avez quelquefois des votes minoritaires, où, le cas échéant, ils décideront eux-mêmes. Je ne peux pas vous dire si, dans certains des services gouvernementaux, il y a des gens qui optent en faveur ou non de ce droit. Cela dépendra des circonstances.

M. LACHANCE: Il y a des employés, évidemment, qui ne sont pas en faveur de la grève.

M. JODOIN: Il y en a dans l'industrie quelquefois.

M. LACHANCE: Il y en a partout, d'ailleurs, qui ne sont pas en faveur de la grève. Mais je parle de la fonction publique, croyez-vous que cela serait le seul moyen, ou le moyen pour eux, de faire valoir leur droit à ne pas accepter la grève?

M. JODOIN: Ah! mais oui, par le vote.

M. LACHANCE: En décidant avant l'accréditation?

M. JODOIN: Non, je ne suis pas d'accord avec vous à ce sujet-là. Je dis qu'au point de vue de la ligne de conduite à suivre, la liberté devrait exister sous l'empire de cette loi comme elle existe à la Commission des relations ouvrières nationales.

M. LACHANCE: Vous savez, j'en suis convaincu, que nous partageons l'avis du public et, d'autre part il y a des gens ne favorisant pas les grèves, pour une raison ou pour une autre. Peut-être ne comprennent-ils pas tout le problème?

M. JODOIN: Si vous parlez du fait qu'il y a des exceptions, certainement.

M. LACHANCE: C'est plus qu'une exception. On le constate, par exemple, quand on songe à la proportion des gens qui ont voté en faveur de la grève du rail, par rapport au nombre des employés, qui n'est pas tellement grande.

M. JODOIN: Vous avez choisi un mauvais exemple je pense. Je crois que les travailleurs dans le domaine du transport, étaient en très grande majorité, en faveur de ce geste à ce moment-là.

M. LACHANCE: Oui, mais ce n'est pas la majorité qui a voté; la majorité des employés.

M. JODOIN: Cela dépend. Je ne sais pas de quelle organisation vous parlez. Plusieurs des associations ont tenu des votes-référendums à ce sujet-là et le pourcentage était très considérable. Vous êtes au courant de cela.

M. LACHANCE: Il y a tout de même un grand nombre d'individus qui ne sont pas en faveur de la grève.

M. JODOIN: Oui, mais dans ce cas-là, ils étaient minoritaires.

M. LACHANCE: Est-ce qu'à ce moment-là ce ne serait pas pour eux le moyen de choisir une unité de négociation qui a décidé de ne pas recourir à la grève?

M. JODOIN: Écoutez, il faut savoir, par votre entremise monsieur le président, si vous êtes en faveur du système majoritaire ou si le système minoritaire devrait dominer? Si un vote a lieu, et que la majorité dise: «On ne veut pas de grève», alors, c'est réglé. Mais si la majorité dit: «On veut une grève», c'est encore réglé quand même. Il ne faut donc pas, à ce moment-là dire aux

minoritaires, comme vous dites: «Eux, ils ont fait cela, ce sont les majoritaires, mais vous devriez vous prévaloir du fait que vous êtes minoritaires». Nous ne sommes pas en faveur de cette dualité-là. Nous ne sommes pas en faveur de cette double, triple ou quadruple...

M. LACHANCE: Vous admettez avec moi, je crois, que dans la fonction publique, ce n'est pas tout à fait comme dans l'industrie privée. Dans la fonction publique, en réalité, c'est le gouvernement et le citoyen qui sont en jeu.

M. JODOIN: Le gouvernement est employeur. Mais au point de vue des bénéfices sociaux, au point de vue des conditions de travail, etc., il n'y a pas de différence entre le gouvernement ou les gouvernements et l'employé.

M. LACHANCE: Il ne faut pas oublier que dans le cas du gouvernement, il y a des moyens de pression qui existent, et qu'on ne trouve pas dans l'entreprise privée.

M. JODOIN: Qui ne sont peut-être pas, à un certain point de vue, toujours logiques, non plus.

M. LACHANCE: Non. Mais c'est pour cela, et je vous le disais que des gens ne sont pas en faveur des grèves, pour toutes sortes de raisons; d'abord parce qu'ils vont perdre du salaire, peut-être, etc.; il y en a qui ne sont pas en faveur.

M. JODOIN: Je voudrais vous dire à ce sujet qu'il y a plusieurs années, si vous mentionniez le mot «grève» dans la fonction publique, à ce moment-là, une bonne majorité de la population y était opposée. Mais comme l'a dit mon distingué collègue, M. Andras, il n'y a pas longtemps, la mentalité a énormément changé. Les employés de la fonction publique voudraient être sur le même pied que les autres travailleurs du pays. Si vous aviez parlé d'un arrêt de travail dans certaines circonstances, c'était presque inconcevable à l'époque. Aujourd'hui, cette mentalité est changée. A mon avis, pour répondre à la question directe que vous m'avez posée, je crois que les employés de la fonction publique sont, en très grande majorité, en faveur de ce droit.

M. LACHANCE: Du droit oui, mais de son exercice?

M. JODOIN: Ah, ça c'est autre chose! Ça dépendra des circonstances, monsieur Lachance. Je ne saurais prévoir tous les cas possibles. Vous savez, quelquefois, on s'imagine que les négociations vont être longues, et elles se règlent facilement. Dans d'autres cas, c'est juste l'opposé qui se produit Et ça continue, ça continue. Ça dépend des circonstances. C'est tout ce que je peux vous répondre là-dessus. Mais au point de vue de la mentalité et de l'expression d'opinions, du moins selon nos renseignements, où le fait était plutôt tabou auparavant, il est généralement admis aujourd'hui de même que sa nécessité.

Le sénateur DENIS: Monsieur Jodoin, je vous entends parler de démocratie, c'est très bien. En vous servant du mot «démocratie» vous maintenez que le droit de grève devrait exister. Si le droit de grève existe, ça comprend l'utilisation de la grève. Par conséquent, quelles que soient les catégories de services, un groupe d'employés du gouvernement pourrait faire la grève une journée, un mois ou un an, selon les unités de négociation établies. Supposons que les employés ne soient pas satisfaits des règlements, alors vous êtes d'accord pour que les postiers, par exemple, fassent la grève pendant six mois, même si l'économie du pays en souffre. J'aimerais que vous répondiez à cette question.

M. JODOIN: Monsieur le sénateur, je vous ai donné la réponse à cela.

Le sénateur DENIS: La réponse est oui?

M. JODOIN: Non, la réponse c'est que, par des négociations collectives faites de bonne foi, en comparant les situations essentielles qui existent, et je concède qu'elles sont essentielles, les grèves devraient être éliminées en conséquence et compensées par des bénéfices sociaux.

Le sénateur DENIS: C'est la raison pour laquelle nous sommes réunis ici aujourd'hui: pour trouver un moyen de régler les différends entre employés et employeur en l'occurrence le gouvernement. Si vous maintenez le droit de grève dans les services essentiels, par exemple la police ou les pompiers, si vous dites que les pompiers devraient avoir le droit de grève, et y recourir soit un jour ou un an, et que le feu prenne à la ville, il n'y aura pas de pompiers pour éteindre les incendies. Est-ce votre opinion...

M. JODOIN: Monsieur le sénateur, il ne faut pas exagérer non plus.

Le sénateur DENIS: Non, non, c'est cela. Quand on se sert du mot «démocratie», il ne faut pas exagérer non plus.

M. JODOIN: Votre choix des pompiers, dans un sens, n'est pas le meilleur au monde, parce que, dans leur propre constitution, ils se soumettent à l'arbitrage.

Le sénateur DENIS: Volontairement;

M. JODOIN: Pas par législation.

Le sénateur DENIS: C'est la raison pour laquelle nous sommes ici, afin de trouver un moyen d'entente entre l'employeur, le gouvernement et les employés.

M. JODOIN: Je dis moi, que le droit doit être là.

Le sénateur DENIS: Laissez-moi parler. Je ne suis pas le témoin, c'est vous qui l'êtes.

M. JODOIN: Excusez-moi, je vous demande infiniment pardon.

Le sénateur DENIS: Un service essentiel, tel que les Postes, par exemple, ou même les chemins de fer, décide de faire la grève parce que l'on n'est pas satisfait du règlement offert. Vous dites que les cheminots ou les postiers devraient faire la grève aussi longtemps qu'ils n'ont pas obtenu satisfaction dans un service essentiel où l'économie du pays est en danger. Je suis comme vous en faveur de la démocratie, mais la démocratie est-elle un mot dont on doit se servir pour aller à l'extrême, dans ce sens que l'économie du pays peut être complètement bouleversée, que la démocratie devienne de l'anarchie? Vous savez fort bien que le pays ne peut pas vivre sans ses postiers, ou sans ses cheminots. Nous sommes ici pour trouver un terrain d'entente entre les employés et le gouvernement où ces services essentiels sont prodigués. Par conséquent, si les employés décident de ne pas recourir à la grève et d'accepter soit la conciliation ou l'arbitrage obligatoire où seraient représentées toutes les parties, quel mal y a-t-il à ce que les employés prennent cette décision de façon que la démocratie soit protégée et de façon également que l'économie du pays soit sauvegardée?

M. JODOIN: Monsieur le sénateur, avec tout le respect que je vous dois, vous ne me ferez jamais dire que le droit de grève doit être éliminé et que l'arbitrage obligatoire doit être approuvé. C'est cela que vous me dites.

Il y a un moyen, je l'ai dit tantôt d'ailleurs, il y a un moyen d'entente en donnant des conditions de travail et des bénéfices sociaux convenables. Ceci est essentiel, tant au point de vue des postillons, des employés des Postes et des employés de transport. Alors pourquoi y aurait-il des différences incommensurables et inexplicables si la responsabilité est si grande?

Le sénateur DENIS: Justement pour protéger la monarchie. Je pense que les services essentiels doivent demeurer...

M. JODOIN: C'est protéger la démocratie que de donner des conditions mesquines, disons, en comparaison avec l'industrie, par exemple, parce que ces services sont essentiels? Est-ce cela, la réponse? Moi, je dis que non. Je dis qu'il doit y avoir un moyen de réglementer ces choses-là, mais sans enlever les droits que j'ai mentionnés tout à l'heure. Il est reconnu, par exemple, qu'il y a des pourcentages raisonnables d'amélioration des conditions de travail, et quand vient le temps pour tous ceux qui occupent des emplois dans les services essentiels, on les réduit des trois quarts. Certainement qu'il y a du mécontentement, avec la responsabilité qu'ils ont. Cela ne leur enlèvera pas le droit.

Le sénateur DENIS: La loi actuelle que nous étudions comprend la conciliation et le droit de grève, le choix entre la considération du droit de grève et l'arbitrage obligatoire?

• (12.01 p.m.)

M. JODOIN: Pour autant que nous soyons visés, nous avons donné nos opinions sur la question de l'arbitrage obligatoire. Le bill C-170 ne devrait pas toucher ce sujet-là. C'est la même chose au point de vue du droit de grève comme tel. Nous nous objectons par exemple, à ce que les positions soient prises au préalable. Cela ne se fait pas.

Le sénateur DENIS: Mais la loi, par exemple, qui régit les relations entre locataire et locateur, existe actuellement. D'avance, le locataire sait ce qu'il doit faire s'il est frustré par le locateur et vice-versa. C'est la même chose dans toutes les lois du pays. D'avance, chaque partie sait ce qu'elle doit faire et quelle procédure adopter. Y a-t-il une différence entre la loi que nous voulons passer et les lois existantes?

M. JODOIN: Le locataire n'est pas obligé de prendre le logis, il peut aller ailleurs.

Le sénateur DENIS: Si le propriétaire faillit à ses devoirs de locateur, le locataire a un recours en loi envers le locateur.

M. JODOIN: S'il veut rester à cet endroit.

Le sénateur DENIS: C'est la même chose à propos des lois de faillite et des séparations de corps. Vous connaissez d'avance les raisons qui vous donnent droit à la séparation de corps, et les procédures à prendre.

M. JODOIN: Êtes-vous en train de comparer les relations ouvrières et les séparations de corps?

Le sénateur DENIS: Je compare les lois avec les lois. Je veux dire que, si d'avance, l'employé et l'employeur savent quels sont leurs recours, il n'y a pas de différence avec les autres sortes de lois. D'ailleurs l'arbitrage obligatoire joue en faveur de l'employé comme de l'employeur parce que les deux sont au courant des procédures à prendre.

M. JODOIN: Parce qu'ils sont au courant des procédures à prendre, cela joue en faveur de l'employeur. L'employé n'a pas de recours, monsieur le sénateur, c'est fini, carrément. Le gouvernement décide et c'est tout!

Le sénateur DENIS: Mais il faut qu'il y ait une fin à tout.

M. JODOIN: Oui une fin, mais une fin raisonnable tout de même.

M. LACHANCE: Monsieur Jodoin, le sénateur Denis s'éloigne peut-être un peu du sujet avec les séparations de corps . . .

M. JODOIN: Oui, sauf le respect que je lui dois, je pense que les séparations de corps et les relations ouvrières . . .

M. LACHANCE: Mais, lorsque vous dites qu'avec le gouvernement «c'est fini, etc.» dois-je comprendre—on pousse peut-être un peu trop l'affaire—que vous admettez que ce ne sera pas le gouvernement qui va décider en dernière heure.

M. JODOIN: J'ai dit la loi, c'est la loi.

M. LACHANCE: Non, il y aura une commission qui décidera, ce n'est pas le gouvernement. Le gouvernement sera traité comme un employeur . . .

M. JODOIN: Dans la grève des transports, est-ce une commission qui a amené le règlement?

M. LACHANCE: Ecoutez monsieur Jodoin, ce n'est pas le Gouvernement qui a le dernier mot, avec la loi actuelle. Le Parlement oui, mais pas le gouvernement.

M. JODOIN: Je m'excuse.

M. LACHANCE: C'est pour cela que je dis que ce n'est pas le gouvernement. Ce n'est pas le gouvernement, d'après la loi actuelle, qui a le dernier mot.

M. JODOIN: Non, c'est le Parlement.

M. LACHANCE: Je m'excuse, c'est la Commission.

M. JODOIN: Ah! Vous revenez au bill C-170. J'étais rendu dans les séparations de corps...

M. LACHANCE: Non, c'est pour cela que je vous dis ces choses. Il faut faire une distinction. Il ne faut pas dire que dans la loi le gouvernement mène tout et que l'employé n'a rien à dire. Je ne pense pas que ce soit ce que vous voulez dire?

M. JODOIN: Ce n'est pas cela que j'ai voulu dire, j'ai dit que les employés pouvaient faire des représentations et une fois que les représentations sont faites, si les décisions ne sont pas raisonnables selon leur avis, ils doivent maintenir leur droit et s'ils veulent la grève, ils devraient la faire.

M. LACHANCE: Mais ce n'est pas la question que je vous pose. Vous m'avez dit que c'était le gouvernement qui avait le dernier mot comme employeur?

M. JODOIN: Pour la formation, y compris le Gouverneur général en conseil. C'est cette partie-là que je voulais mentionner.

M. LACHANCE: Vous avez dit tantôt, si je comprends bien, que des employés les pompiers, etc., avaient accepté volontairement de ne pas faire la grève. C'est extrêmement important, vous savez, monsieur Jodoin, cette idée de choisir ou non les gens qui doivent avoir le droit de faire la grève ou non, avant ou après l'accréditation, comme on l'a dit tantôt. Vous vous objectez, si je comprends bien, à ce que le choix ne doive pas exister, à ce qu'il n'y ait pas de grève?

M. JODOIN: Avant.

M. LACHANCE: Même après, je pense bien?

M. JODOIN: Les employés devraient décider après.

M. LACHANCE: Mais si les pompiers, quand ils deviennent pompiers, ont le droit de décider volontairement et ils sont au courant de cela, s'ils ne feront pas le grève, est-ce que ce n'est pas justement à ce moment-là, au moment où ils reçoivent l'accréditation, qu'ils pourraient décider s'ils ne feront pas la grève ou s'ils ne s'en remettront pas plutôt à l'arbitrage?

M. JODOIN: Oui, mais il n'est pas nécessaire que cela soit inscrit dans la loi, monsieur Lachance, c'est ce que je veux dire.

M. LACHANCE: C'est votre point de vue.

M. JODOIN: C'est mon point de vue, c'est entendu.

M. LACHANCE: C'est votre point de vue. Mais qu'arrive-t-il à ceux qui ne veulent pas?

M. JODOIN: C'est mon point de vue. Ce n'est pas nécessaire d'être là, que le choix soit fait au préalable de toutes discussions, de toutes négociations, après ou avant l'accréditation. Vous connaissez d'ailleurs très bien la procédure. Que l'on tienne compte de ceci dans la loi. Qu'on lui enlève la possibilité de faire un choix au préalable. On ne connaît pas les conséquences de la chose.

M. LACHANCE: Mais après, est-ce que vous acceptez qu'il y ait un choix?

M. JODOIN: Après? Écoutez, j'ai parlé de démocratie et je crois que monsieur le sénateur m'a très bien compris. Ce sont les membres qui décideront eux-mêmes. Je dis que cela ne doit pas être spécifié dans une loi.

M. LACHANCE: Je ne dis pas que cela doit se faire le lendemain, mais à un moment propice; est-ce que vous seriez en faveur que ce droit existe?

M. JODOIN: Pas dans la loi. Cela doit être discuté volontairement.

M. LACHANCE: C'est ce que je voulais savoir.

(Traduction)

M. KNOWLES: Monsieur le président, M. Andras possède une liste des syndicats affiliés au Congrès canadien du travail qui ont des membres dans la fonction publique. Est-ce le genre de liste que nous pourrions recevoir pour notre information?

M. ANDRAS: Très certainement, je suis venu ici prêt à la déposer, monsieur Knowles.

M. BELL *(Carleton)*: Ne pourrait-elle pas devenir officielle à ce moment?

M. KNOWLES: Je suis de cet avis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je suppose qu'il s'agit d'une liste préparée par le Congrès?

M. ANDRAS: Par mon ministère.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A partir de vos renseignements?

M. ANDRAS: Oui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous en ferons un appendice des compte rendus.

M. KNOWLES: Est-ce qu'elle énumère les gens des diverses organisations qui travaillent au service fédéral?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non, il ne s'agit que d'une liste d'associations ou d'organisations.

M. KNOWLES: Je meurs d'envie de savoir combien de fois nous pouvons multiplier ces 200,000 que nous avons ici dans la fonction publique. Je pense que nous devons bien en avoir un demi-million maintenant.

M. JODOIN: Cette liste représenterait environ 85,000 personnes.

M. BELL *(Carleton)*: Ce chiffre varie quelque peu du chiffre que vous aviez avancé la dernière fois.

M. JODOIN: C'est parce que nous allons avoir une nouvelle affiliation, monsieur Bell. J'ai dit la dernière fois que ce serait *grosso modo*, 75,000. Nous avons depuis reçu des demandes du groupe des Douanes du droit d'accise, soit 6,500 individus.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions monsieur Chatterton?

M. CHATTERTON: On aura à régler le problème des employés publics qui détiennent des fonctions publiques. Le secrétaire pourrait-il nous obtenir des exemplaires de l'ordre en conseil actuel régissant une telle situation?

M. KNOWLES: Allez-vous inviter des économistes à nous observer pendant que nous sommes en comité, comme vous avez fait pour les autres?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Est-ce tout pour les questions? Je vois que non. Monsieur Walker?

M. WALKER: J'ai trois questions. Je suis de votre avis, monsieur Jodoin, que les employés doivent avoir le droit de décider s'ils veulent débrayer ou non. Croyez-vous que les employés devraient aussi avoir le droit de ne pas se mettre en grève? C'est mon avis.

M. JODOIN: Je crois qu'ils en ont le droit.

M. WALKER: Croyez-vous que l'Office des relations avec l'employeur dans la fonction publique est vraiment séparé, distinct et indépendant de l'employeur, en l'occurrence le gouvernement?

M. JODOIN: Vous savez, on doit toujours se méfier du mot «indépendant». Franchement, je n'en sais rien. Selon la loi, il est impartial, mais la loi n'a de valeur que si elle est bien appliquée.

M. WALKER: Mais dans votre esprit, n'y a-t-il pas association de l'Office avec l'employeur, c'est-à-dire le gouvernement?

M. JODOIN: Comme je l'ai dit, j'aimerais attendre jusqu'au moment où on annoncera la composition de l'Office. Je suppose qu'il y aura une représentation variée, du moins j'estime qu'elle devrait l'être. Si le Parlement nommait, avec jugement ou sans, neuf ou dix anciens présidents des corporations, là, j'aurais des doutes.

M. ORANGE: J'aimerais poser une question supplémentaire. Le congrès est-il satisfait de la composition du Conseil canadien des relations ouvrières?

M. JODOIN: Le Congrès canadien des relations ouvrières? Oui.

M. ORANGE: Ne pourrait-on pas appliquer cela au conseil de la fonction publique?

M. JODOIN: A mon avis, ce pourrait fort bien être une solution.

M. WALKER: Quel rôle prévoyez-vous pour la Commission de la fonction publique, anciennement la Commission du service civil, si on suit les suggestions?

M. ANDRAS: Je vous demande pardon. J'ai lu quelque part que . . .

M. JODOIN: M. Andras a déjà traité de la question il y a quelque temps, Monsieur Walker, quand il a dit qu'il devrait toujours exister le droit d'appel dans cette mesure. Je ne crois pas que cela doive toujours être unilatéral.

M. WALKER: Je pense au rôle de la Commission, si l'on tenait compte de vos suggestions.

M. ANDRAS: Nous verrions alors la Commission comme étant fondamentalement un organisme de recrutement. En second lieu, elle remplirait des fonctions administratives, c'est-à-dire la fonction parfaitement légitime et normale d'apprécier et de prendre les décisions, qui est la fonction administrative telle que nous la concevons. Là où nous ne sommes plus d'accord, c'est pour le droit absolu de prendre des décisions. Lorsque nous étudions le bill N° C-181, des articles 22 à 30, une fois que la Commission a rendu une décision, pour l'avancement ou la rétrogradation ou la mise à pied, ou quoi que ce soit, cette décision est finale. L'appel serait adressé à cette même Commission qui a rendu la première décision, et c'est là que nous divergeons. Nous disons que si la direction, et si dans ce cas la direction et la Commission ne font qu'une, décide que Monsieur Andras ne doit pas avoir d'avancement, nous affirmons alors nous réserver le droit de plaider la cause de M. Andras et nous sollicitons l'intervention d'une troisième partie, au besoin, si nous avons l'impression que notre cas vaut la peine d'être défendu.

Nos vues ne cherchent pas à diminuer la Commission du tout. Nous reconnaissons ces fonctions légitimes et souhaitables. Nous voulons simplement éviter que celles-ci soient unilatérales comme le bill C-181 le stipule.

M. WALKER: Vous croyez qu'elle agit au nom de la direction et vous vous refusez à lui donner, et j'utilise encore le mot, de la latitude.

M. ANDRAS: Il s'agit d'une commission indépendante, je vous le concède, mais nous ne sommes pas du tout disposés à accepter ses jugements avec aveuglement.

M. WALKER: Elle peut agir pour la direction, mais elle peut se tromper.

M. ANDRAS: Exactement. Elle n'est pas infaillible.

M. WALKER: Nous y voilà.

M. ANDRAS: C'est pourquoi nous rechercons des procédures de griefs.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il vaudrait mieux que nous évitions de parler tous ensemble car le compte rendu pourrait en souffrir si vous ne vous efforcez pas de laisser un peu plus d'intervalle entre les élocuteurs.

M. WALKER: J'aimerais revenir à une question que M. Jodoin a soulignée avec tant d'insistance. Dans toute procédure de conciliation ou de négociation collective, ce sont uniquement les employeurs et les employés qui sont représentés. Voilà l'aspect auquel je m'oppose. En ce qui concerne la fonction publique, on se demande comment l'intérêt national et la sécurité publique sont représentés? Comment deux groupes d'individus, représentant les employeurs et les employés, peuvent-ils assumer la responsabilité d'un problème national qui peut être de la plus haute importance pour le public? Comment peuvent-ils injecter cet intérêt national dans le contexte d'une lutte entre deux groupes d'individus, employeurs et employés. Voilà ce qui constitue, à mon avis, la différence entre la fonction publique et les autres occupations. Je me demande qui, au cours de ces négociations, peut assumer les responsabilités de ce troisième groupe, l'intérêt public, qui n'est pas entendu au cours de cette lutte sauf peut-être par le truchement de la Commission des Relations entre employeurs et employés de la fonction publique?

M. JODOIN: Il se peut que je ne me sois pas très bien exprimé. Je voulais tout simplement dire que c'est là la façon préférable de procéder et que c'est ainsi qu'il faudrait procéder, comme cela se fait entre l'entreprise privée et les syndicats ouvriers libres. Au lieu de faire intervenir une tierce partie, il faudrait résoudre le différend sans autre délai. Dans ma réponse à une question précédente j'ai indiqué, il y a quelques instants, que je suis d'avis qu'il existe des moyens de résoudre ces problèmes et ces différends à ce niveau-là.

Lorsque vous passez à la question de l'intérêt public général, c'est le parlement qu'a décrit M. Lachance, qui entre en jeu à nouveau. Même si des démarches étaient faites à ce moment-là, je ne pense pas, ainsi que je l'ai déjà déclaré, que la contrainte ou d'autres méthodes semblables pourrait résoudre ou solutionner le problème. C'est là la seule différence d'opinion qui existe entre vous et moi à ce sujet. Nous nous trouvons exactement sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les procédures requises. Est-ce clair?

M. WALKER: Oui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

Merci beaucoup, Messieurs. Vous vous joindrez à nous plus tard, lorsque nous passerons à l'examen du bill, clause par clause.

M. JODOIN: Je vous assure, Monsieur, que nous serons là à condition d'être avertis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je crois qu'il vaudrait mieux que vous fassiez suivre les délibérations par l'un des vôtres, à partir de maintenant, car nous allons entreprendre l'examen du projet de loi lui-même, article par article, aussitôt que cela sera possible.

M. JODOIN: Au nom du Congrès canadien du Travail, je tiens à remercier le président ainsi que ses collègues de nous avoir reçu ici ce matin.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Pourrais-je entendre une proposition formelle portant ratification de toutes les délibérations?

M. KNOWLES: Le procès-verbal de ce jour indiquera la présence de 10 à 12 personnes.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance suivante de notre comité aura lieu ce soir à 8 heures. La Commission du Service civil sera représentée par des témoins à cette occasion. Certains des membres de leur délégation seront obligés de partir mercredi et ils nous ont priés d'être entendus aussitôt que possible.

M. KNOWLES: Selon ce qui pourrait se passer en Chambre?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui.

Nous nous réunirons donc ce soir à 8 hures.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): La séance est ouverte.

Ce soir, nous allons entendre la Commission du Service civil. Nous avons déjà reçu, il y a quelque temps, un mémoire présenté par M. Carson et je ne doute pas que tous nos membres sont au courant de sa teneur, à l'heure actuelle. Ils voudront donc poser des questions à M. Carson.

M. BELL: Je ne voudrais pas toujours être celui qui pose la première question, Monsieur le président. Peut-être le Dr Isabelle aimerait être le premier cette fois-ci.

M. WALKER: Les témoins entendus jusqu'ici au sujet de leurs mémoires semblent pour la plupart être d'accord sur le fait que, si leurs recommandations étaient toutes adoptées, M. Carson ne représenterait plus ici ce soir qu'une organisation très modeste, très peu importante.

Je me demande, Monsieur Carson, si vous avez eu l'occasion de suivre l'interrogatoire qui a eu lieu jusqu'ici? Vous avez entendu plusieurs objections; et notamment celle voulant qu'en cette matière il y avait une délégation d'autorité, et certains d'entre nous ont demandé aux témoins quel rôle ils envisageaient pour la Commission du Service civil. Je crois également ne pas me tromper lorsque je déclare que, ce matin, le Congrès canadien du Travail a suggéré qu'elle ne serait plus qu'une simple agence de recrutement.

Pourriez-vous peut-être encore une fois m'éclairer, ainsi que les autres membres du comité sans doute, concernant le rôle que vous envisagez pour la Commission du Service civil, outre celui d'une agence de recrutement, dans le contexte de la présente législation?

M. CARSON (*président de la Commission du service civil*): Monsieur le président, je me ferai un plaisir de tenter de le faire. Je suis certain que ma collègue, Mlle Addison, n'a pas besoin d'être présentée aux membres du comité. Si je devais me trouver en difficulté, je suis sûr qu'elle viendra habilement à mon secours.

Monsieur le président, je me rends parfaitement compte du fait, et mes collègues le savent également, qu'il y a certaines organisations, je crois plus particulièrement les syndicats ouvriers se trouvant en dehors de la fonction publique, qui voudraient faire semblant de respecter le maintien du principe de l'avancement basé sur le mérite en disant que ce principe peut être maintenu uniquement par l'intervention de la Commission au moment de la nomination initiale; et que tout ce que la Commission aurait à faire ce serait, en fait, de certifier que les fonctionnaires sont recrutés sur une base de mérite sans aucun patronage, et qu'à partir de ce moment-là tout le reste devrait être laissé au processus de la négociation collective.

Monsieur le président, je ne crois pas que le Parlement du Canada, ni le peuple du Canada, ait jamais admis le fait que l'on pourrait sauvegarder le principe du mérite dans toute la fonction publique uniquement en l'appliquant au moment du recrutement. Je pense plutôt que depuis 1918, et encore récemment en 1961 lors de la révision de la loi, il a été admis que si l'on voulait sauvegarder le principe du mérite il fallait absolument le sauvegarder à chaque stade de l'administration du personnel.

Au cours de cette dernière année je pense que nous avons engagé environ 21,000 personnes dans la Fonction publique mais le nombre des avancements et des permutations a été beaucoup plus grand. Il y a eu des décisions au niveau de l'administration du personnel à tous les échelons de la fonction publique, et non pas uniquement au moment de l'engagement.

Il va de soi, bien entendu, que c'est au stade du recrutement du dehors qu'il faut chercher la clé de voûte du système basé sur le mérite, mais j'ai l'impression très nette que les députés ont toujours été d'avis qu'il était tout aussi important de préserver le service civil de toute influence extérieure au cours de la carrière entière des fonctionnaires; et qu'il ne suffisait pas de sauvegarder tout simplement la pureté et l'inviolabilité du principe du mérite lors du recrutement. Évidemment, il appartient au Parlement d'en décider en cette matière.

En tant que membres de la Commission du Service civil, nous sommes enclins à soutenir ce point de vue. Nous sommes extrêmement bien au courant des genres de pression qui peuvent être exercés—pression de patronage, de népotisme ou de favoritisme tout court—tout aulong d'une carrière dans la fonction publique. Je crois qu'il est hautement souhaitable de consacrer le principe du mérite, tout au long de la carrière du fonctionnaire, dans le texte-même de la législation si tant est que l'on est d'accord sur le fait que le principe de l'avancement selon le mérite est considéré comme important dans la fonction publique du pays.

Ceci répond-il à votre question, monsieur Walker?

M. WALKER: Oui.

M. BELL (*Carleton*): S'il m'est permis d'émettre une opinion, voilà une bonne déclaration concernant le principe de l'avancement selon le mérite.

M. WALKER: Avec votre permission, monsieur le président, j'aimerais encore poser une seule question: Considérez-vous que la Commission constitue un organisme complètement indépendant; disons, si vous le voulez, indépendant des membres du Parlement? Êtes-vous d'avis que vous constituez le bon bras droit d'un gouvernement ou plutôt une commission indépendante, instituée afin d'assurer les normes les plus élevées qui puissent être atteintes dans la fonction publique dans le pays tout entier?

M. CARSON: Monsieur le président, et par votre entremise je m'adresse également à monsieur Walker, je pense que si vous adoptez cette loi, la Commission du Service civil sera encore mieux en état d'assumer le rôle d'un organisme indépendant. Jusqu'ici, en effet, la commission s'est vu attribuer la tâche des traitements et des normes de classification, qui constitue en réalité une fonction de gestion. Et dans la mesure où nous avons été mêlés aux problèmes de traitement et de classification, même ne fût-ce qu'au niveau des études et des recommandations, vous avons soumis au Gouvernement, par l'entremise de la Commission du Trésor, des lignes de conduite qui appartiennent au domaine de la gestion. Il me semble que, dans cette mesure, nous avons tenté de remplir deux fonctions incomptatibles et je crois que, de temps à autre, il a paru difficile aux fonctionnaires de comprendre comment la commission pouvait être pleinement indépendante dans le secteur de la sauvegarde du mérite, tout en servant réellement le gouvernement à titre de conseiller dans le secteur des traitements et de la classiffication.

Une fois que les traitements et la classification seront éliminés de la compétence de la commission pour être placés sous le régime de la négociation et de la convention collectives proposées par le bill, nous serons en état d'agir uniquement à titre d'agence de recrutement indépendante, aux seules fins de sauvegarder le principe de l'avancement selon le mérite. Je crois qu'il s'agira là d'un rôle plus net pour notre commission, un rôle beaucoup moins ambigu, non seulement pour la commission mais également pour le fonctionnaire et pour le gouvernement lui-même. Car il n'y a aucun doute que dans certains secteurs nous avons été obligés de collaborer très étroitement avec les ministères et avec la Commission du Trésor, surtout dans le domaine des traitements et de la classification ainsi que, il y a quelques années, disons avant 1961, dans celui de l'organisation et des effectifs. Nous étions intimement mêlés au processus de gestion.

Je suis d'avis que la Commission Glassco a rendu un fier service à la fonction publique du Canada lorsqu'elle a souligné le fait que la commission s'efforçait de jouer deux rôles contradictoires en même temps. Le présent bill, tel qu'il vous a été soumis, met fin à cette double personnalité et lui permettra de se comporter d'une façon encore plus indépendante; non seulement indépendante de cœur et dans son activité, comme mes collègues et moi-même nous sommes convaincus qu'elle l'est déjà, mais elle semblera avoir gagné en indépendance aux yeux du public et je crois que ce dernier aspect est important lui aussi.

M. WALKER: Il me reste une dernière question. Êtes-vous d'avis que la loi réduira votre responsabilité vis-à-vis du gouvernement—vis-à-vis de l'employeur?

M. CARSON: Eh bien . . .

M. WALKER: Il se peut que le terme «responsabilité» soit mal choisi. Je dirai donc plutôt: votre relation avec le gouvernement.

M. BELL: Mais vous conviendrez certainement que cette relation s'établit avec le Parlement et non pas avec le Gouvernement?

M. CARSON: Voilà ce que j'essayais d'exprimer, Monsieur le président.

Sous le régime de cette nouvelle loi, nous espérons que notre seule responsabilité sera vis-à-vis du Parlement. C'est déjà le cas actuellement, mais sous le régime présent nous exécutons tellement de tâches qui appartiennent en réalité au domaine de la gestion, que le fait d'en être soulagés va nous permettre non seulement d'agir et de penser d'une façon indépendante mais de sentir que nous nous rapportons uniquement au Parlement sur le sujet de la sauvegarde du principe de l'avancement et du recrutement selon le mérite.

Si votre question implique la supposition que ceci signifierait que la Commission remplira un rôle très peu important dans l'avenir, je dois vous dire que je ne suis pas du tout de cet avis. Je pense qu'il n'existe pas de tâche plus importante qui puisse être remplie en faveur du public canadien que celle consistant à sauvegarder le degré d'excellence et du mérite que l'histoire attribue à la fonction publique canadienne.

Certains auteurs étrangers sont d'avis que l'âge d'or de la fonction publique au Canada, celui qui aurait eu lieu apparemment quelques années après la deuxième guerre mondiale, alors que tant de personnes extrêmement capables vinrent apporter par leur entrée au service civil un lustre resplendissant à la fonction publique canadienne, s'est terni au cours des dernières années. Je ne sais si cela est vrai ou non; mais mes collègues et moi sommes engagés dans une campagne de grande envergure destinée à élever le degré d'excellence du haut en bas de l'échelle de la fonction publique. Et, monsieur le président, je suis heureux de pouvoir déclarer à ce Comité que nous faisons présentement des progrès réels, malgré le fait que nous avons à faire face au marché du travail le plus restreint que le gouvernement ait jamais connu.

M. WALKER: Une dernière question, je vous prie: Prévoyez-vous l'un ou l'autre conflit entre vous-mêmes en tant que membres de la Commission du Service civil et l'employeur, par l'entremise de la Commission du Trésor, au sujet de toute la question des effectifs et du nombre croissant de fonctionnaires, ou cet aspect se trouve-t-il en dehors de votre juridiction?

M. CARSON: Monsieur le président, je considère que cet aspect se trouve entièrement hors de notre compétence.

A l'heure actuelle—depuis que la Loi de 1961 nous a soulagés de toute responsabilité dans le domaine des effectifs—nous avons eu l'habitude de pourvoir aux vacances chaque fois qu'un ministère nous avisait qu'il y en avait une. Nous ne sommes pas d'avis que notre tâche exige que nous examinions si oui ou non la Commission du Trésor, ou le ministère en question, était dans son droit lorsque la position fut créée. Cela ne fait pas partie de nos responsabilités. Nous

enjôlons; nous posons des questions; nous disons, par exemple, Êtes-vous vraiment convaincus de la nécessité de faire faire ce travail par un de vos fonctionnaires, alors que cet autre ministère ici possède déjà quelqu'un faisant apparemment exactement la même chose? Très souvent ce genre de question se révèle extrêmement utile en ce sens que les ministères réexaminent la demande et admettent que, «Savez-vous, nous ne nous rendions pas du tout compte que nous allions faire double emploi». Nous avons ainsi assuré ce genre de service volontairement. Mais lorsque le ministère insiste sur ses droits et nous dit, «Nous avons cette position parmi nos effectifs et nous voulons que vous y pourvoyiez», nous y pourvoyons.

M. BELL (*Carleton*): Cela ne vous ferait-il rien, monsieur Carson, d'identifier les occasions auxquelles vous avez été d'avis que des ministères, ainsi que la Commission du Trésor, se trompaient lourdement?

Je crois comprendre que c'est là un détail que vous aimeriez mieux ne pas révéler?

M. CARSON: Je le crois, monsieur le président.

M. BELL (*Carleton*): L'un des problèmes, monsieur Carson, dont vous vous êtes occupé d'une manière assez détaillée dans votre mémoire, est la question de délégation, ainsi que celle des garanties qui peuvent exister en rapport avec celle-ci. Je dois vous avouer—et je pense l'avoir déclaré en Chambre—que c'est là le problème qui me préoccupe le plus dans le texte de ce bill. Vous avez parlé de vérifications systématiques, d'analyses statistiques périodiques et d'autres méthodes, mais vous n'êtes pas encore arrivé à me convaincre que la délégation devrait être poussée jusqu'au point envisagé par le présent bill.

Je me demande si, à la lumière de mes réserves, vous pourriez exprimer quelques opinions supplémentaires au sujet de toute cette question de délégation.

Il vous serait peut-être utile que je vous rapporte une conversation que j'eus récemment avec mon collègue des États-Unis, M. John Macy, président de la Commission du Service civil. Suite à la Deuxième guerre mondiale et à l'expansion de leur fonction publique, les États-Unis se sont rendus compte qu'ils ne pourraient plus continuer à maintenir l'emprise bureaucratique exercée dans ce pays par la commission du service civil sur le fonctionnariat. En 1948 ils se sont donc engagés dans un projet bien défini de délégation, comprenant des vérifications, et ils ont actuellement une expérience pratique datant de 12 à 14 ans avec ce système. Récemment, j'ai demandé à M. Macy s'il était vraiment convaincu de l'efficacité de cette méthode et s'il n'y avait vraiment pas eu d'entorses de faites au principe du mérite, qu'il n'aurait peut-être pas eu le moyen de découvrir. Sa réponse m'a fortement impressionné, monsieur le président, car il m'a dit, «Écoutez-moi bien, après quelques années nous avons été un peu gênés de constater que les gérants ministériels étaient effectivement plus zélés dans la sauvegarde du principe d'avancement selon le mérite que la Commission l'avait jamais été elle-même». Il a ajouté, «Bien sûr, nous maintenons la commission, nous maintenons nos méthodes de surveillance—le tout basé sur la délégation—et nous effectuons des vérifications, mais nous ne vérifions qu'environ 5 pour cent de la fonction publique, et nous savons où se trouvent ces 5 pour cent. La grosse majorité se trouve dans les ministères.» Du haut en bas de leurs échelons, depuis le sous-ministre jusqu'au subalterne, ils sont tout aussi préoccupés de sauvegarder le principe de l'avancement selon le mérite et de recruter les individus les plus compétents possibles, que ne le serait n'importe quelle commission. Cela m'a beaucoup encouragé, surtout dans le contexte présent. Je ne crois pas que, il y a quarante ou cinquante ans, les États-Unis ou le Canada aurait pu avoir autant confiance dans la préoccupation des gérants ministériels de sauvegarder le principe du mérite—ni même il y a vingt ans. Je crois que de grands progrès ont été accomplis, et je suis convaincu que la forte

majorité de nos sous-ministres, sous-ministres adjoints et directeurs généraux, etc. sont tout aussi intéressés que nous-mêmes à s'assurer que les meilleures nominations, les nominations les plus méritoires, soient faites au sein de la fonction publique.

Monsieur le président, je me suis laissé guider par le principe suivant, quasiment comme s'il s'agissait d'un acte de foi. Je suis convaincu qu'à l'heure actuelle des gérants compétents de bonne volonté sont nos plus grands alliés dans la sauvegarde du principe de mérite; mais je me rends très bien compte que je ne puis demander aux membres de ce comité, ni au Parlement, d'accepter quoi que ce soit, simplement sur la foi d'une déclaration de la Commission du Service civil. Nous allons instaurer les procédures de vérification les plus rigoureuses, l'examen du recrutement et les procédures de sélection les plus approfondies, basées sur l'échantillonnage, que nous pourrons imaginer.

J'aimerais encore attirer votre attention sur une autre vérification dont je n'ai pas fait mention au cours de notre séance précédente. L'un des facteurs de soutien les plus efficaces que nous espérons faire intervenir dans ce domaine est constitué par la qualité supérieure des directeurs du personnel qui sont présentement en voie d'être nommés dans les différents ministères. En collaboration avec la Commission du Trésor et les sous-ministres, nous sommes actuellement engagés dans une campagne très sérieuse destinée à nous assurer que chaque ministère ait constamment à sa disposition un directeur du personnel, se rapportant au sous-ministre, qui reconnaît que, tout en relevant du sous-ministre sur le plan administratif, il est également sur place afin de jouer le rôle de «conscience» du ministère. Je ne voudrais pas aller jusqu'à dire qu'il devrait réellement se mettre en tête qu'il représente aussi bien la Commission du Service civil que la Commission du Trésor, au sein du ministère, mais en pratique je suis certain que ce genre de réflexion jouera un rôle assez considérable dans son état d'esprit.

Les nominations que nous avons faites à date, en collaboratioon avec les sous-ministres, se sont révélées des plus encourageantes, et s'il nous est possible de continuer à obtenir le même haut calibre de directeurs du personnel dans chaque ministère que nous avons commencé à nommer au cours de cette dernière année, je suis certain qu'ils vont fournir nos meilleurs alliés.

M. BELL (*Carleton*): A ce sujet, Monsieur Carson, envisagez-vous un système de roulement parmi les directeurs du personnel, d'un ministère à l'autre?

M. CARSON: En effet; et nous ne laissons plus aucun doute aux officiers du personnel dans leur ensemble quant au fait qu'ils n'appartiennent plus au ministère A ou au ministère B, mais qu'ils appartiennent plutôt à la communauté du personnel de la fonction publique en général.

M. BELL (*Carleton*): J'ai remarqué, dans un grand nombre de ministère, que ce sont encore toujours les mêmes personnes qui remplissent les fonctions de directeur du personnel depuis le temps où je fus élu député pour la première fois, ce qui fait maintenant près de dix ans. Je pense qu'il se peut très bien que ce soient précisément ces ministères-là avec lesquels j'ai le plus souvent des ennuis.

M. CARSON: Monsieur le président, il ne serait pas tout à fait honnête de ma part de ne pas admettre le fait que nous n'avons pas fait les mêmes progrès dans chaque ministère. Je crains qu'il serait odieux d'établir des comparaisons précises et il ne servirait à rien de tenter de les énumérer, mais je crois sincèrement, monsieur le président, que vous seriez favorablement impressionné, et particulièrement vous-même, monsieur Bell, à cause de votre connaissance approfondie de la situation ici dans les ministères, par les changements subtils que nous avons apportés dans un nombre important de ministères. Nous sommes encore loin d'avoir terminé, mais nous avons vraiment fait quelques nominations tout à fait exceptionnelles.

Nous avons fait cela au moyen de la formation et du perfectionnement de personnel à l'intérieur des ministères, au moyen de permutations en provenance d'autres ministères, ou bien encore par le recrutement de candidats venant de l'industrie privée. Nous ne désirons pas faire tout notre recrutement en dehors, mais dans une période de changement rapide où nous avons à faire face à de si nombreuses demandes tendant à donner une nouvelle physionomie à notre fonction publique, demandes nous parvenant aussi bien des ministères que de la Commission du Trésor, il nous a fallu faire du recrutement en dehors.

Nous avons recruté des gens d'une excellence remarquable. Je crois qu'ils apporteront à la gestion du personnel dans les différents ministères un élément tout nouveau de leadership.

M. BELL (*Carleton*): Voudriez-vous nous dire ce que vous entendez par vérifications systématiques à intervalles irréguliers des cas individuels? Quelle sera la part du systématique et celle de l'irrégulier sur une période donnée dans l'avenir?

M. CARSON: Je peux difficilement apporter des précisions à ce sujet. Je ne veux pas vous inquiéter en disant que nous allons réduire cette manœuvre à une sorte de recherche mécanique sur les opérations; mais nous ferons appel à l'expérience des rechercheurs sur les opérations, pour tenter d'obtenir une formule qui nous indiquera les probabilités de découvrir les erreurs si nous faisons ces vérifications pour une période donnée, ou par ministère, ou sur un pourcentage donné des nominations faites. Nous ferons certainement ces vérifications continuellement comme routine périodiquement, mais nous prévoyons aussi envoyer des auditeurs, si vous voulez—nous leur donnerons peut-être un titre plus euphémique, mais c'est en réalité ce qu'ils seront. Leur rôle sera d'examiner les méthodes du ministère à tous les niveaux, jusqu'au poste le plus reculé où l'on délègue l'autorité. Nous vérifierons leurs méthodes de recrutement, les modes de sélection qu'ils emploient, les résultats donnés par ces procédés de sélection, et j'ai bien confiance que nous pourrons développer assez d'habileté dans ces genres d'évaluation pour pouvoir dormir en paix la nuit, assurés de pouvoir dépister les erreurs, les méprises, ou la roublardise toute simple lorsqu'elle se produit. Et si nous venons à découvrir des cas de roublardise, l'autorité déléguée sera retirée sur-le-champ.

M. BELL (*Carleton*): Cela atteint peut-être le centre de la situation. Si nous regardons de près la réalité, nous savons tous que certains ministres sont plus politiques que d'autres, et que certains sous-ministres sont plus politiques que d'autres. Si vous avez la combinaison d'un ministre politique, et d'un sous-ministre politique vous pouvez facilement vous trouver en face d'une situation grave au sein d'un ministère.

Je ne voudrais pas être désobligeant en disant quoi que ce soit sur le ministère des Affaires extérieures, parce que je ne crois pas qu'une telle combinaison y existe—je crois qu'un seul est politique dans ce ministère—mais supposons une situation où vous déléguez au ministère des Affaires extérieures la nomination de tous les fonctionnaires juniors de ce ministère. Comment vous y prendriez-vous pour vous assurer que, au moyen de ses relations nombreuses avec toutes les universités d'un bout à l'autre du Canada, un candidat à la direction d'un parti politique n'essaierait pas, d'une manière ou d'une autre, de recruter des employés pour le ministère des Affaires extérieures?

Je ne veux pas être politique, mais si M. Carson pouvait...

M. CARSON: M. le président, je me demande si nous pourrions éviter de mentionner aucun ministère en particulier; parlons plutôt des ministères A, B, C et D.

M. le président, je suis plutôt un nouveau venu dans la fonction publique, mais je suis assisté d'un personnel nombreux. Beaucoup de ces fonctionnaires

ont passé toute leur vie dans l'organisation du personnel de la fonction publique, et je suis sans cesse impressionné par la perspicacité et la sagacité que possède ce groupe de fonctionnaires.

Nous sommes réalistes en ce qui concerne les ministres du gouvernement actuel, ou tout autre gouvernement, aussi bien que les sous-ministres de ce gouvernement ou de tout autre gouvernement, ainsi que leur prédilection à s'intéresser à influencer les nominations. Je puis vous assurer que nous avons, au sein de la commission, assez de connaissances restantes, que nous ne considérerons pas la délégation de notre autorité dans les cas où notre expérience passée indiquerait qu'une telle action n'aurait aucune chance de succès.

M. TARDIF: Pouvez-vous nous définir un sous-ministre politique? Vous avez admis en toute candeur que de tels êtres existent, et je me demandais si vous pouviez nous en donner la définition? Je sais que M. Bell est mieux qualifié, mais il n'est pas le président de la Commission du service civil.

M. CARSON: M. le président, j'aimerais faire une généralisation catégorique et dire qu'à mon avis la grande majorité des sous-ministres dans la fonction publique sont politiques mais . . .

M. BELL (*Carleton*): Me permettez-vous de vous venir en aide, M. Carson, en disant que tout sous-ministre qui me dénonce le sénateur doit inévitablement être politique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Un peu d'ordre, messieurs.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Puis-je poser une question se rapportant à ce que vous avez dit? Cela signifie-t-il qu'il y aura des ministères auxquels vous ne déléguerez pas votre autorité?

M. CARSON: Oui. Messieurs, il y aura des ministères, à certaines époques de l'histoire, auxquels la Commission ne considérera même pas de déléguer son autorité à cause de la trop grande gravité des risques; il y aura en plus des situations dans lesquelles, j'en suis sûr, les sous-ministres diront: «Pour l'amour de Dieu, ne me déléguez pas cette autorité; je ne me fais pas confiance moi-même», ou bien «Je ne veux pas être placé dans l'obligation de porter une telle responsabilité»

M. BELL (*Carleton*): Serait-il injuste de vous demander de donner des exemples des deux extrêmes que vous avez mentionnés?

M. CARSON: M. le président, ce sont là des cas hypothétiques, mais je suis sûr qu'ils se présenteront.

M. KNOWLES: Si vous ne pouvez trouver de bons exemples dans le gouvernement actuel, essayez dans le précédent!

M. BELL (*Carleton*): Je donne la parole à mes collègues. Je veux revenir plus tard.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le vice-président, mes questions touchent plus particulièrement les employés manuels et les employés de bureau des catégories moins élevées. Je voudrais savoir si vous avez un système d'évaluation du mérite de l'employé, et si oui, quelles sont ses exigences, et comment il fonctionne? Cette évaluation a-t-elle lieu à intervalles réguliers et que peut faire un employé mécontent des résultats de l'évaluation?

(*Traduction*)

M. CARSON: M. le président, nos techniques d'évaluation, ou techniques d'examen du rendement, ne sont pas aussi avancées au niveau des opérations qu'elles ne le sont à nos niveaux administratifs, professionnels, et scientifiques, mais nous progressons sans cesse dans ce domaine.

Notre but est d'établir un programme d'examen du rendement qui s'applique à tous les degrés du service civil. Ce programme variera, naturellement. Les

standards, les facteurs qui entrent en ligne de compte, vont varier considérablement si l'on va de l'art manuel aux métiers, puis au travail de bureau et aux ouvrages techniques; mais notre but est d'établir un plan d'examen du rendement que les divers ministères puissent employer à tous les niveaux du service.

A l'heure actuelle il existe une sorte (remontant au passé lointain) d'évaluation de l'efficacité, qui s'applique encore dans la plupart des cas. L'emploi qu'un ministère en fait et la confiance qu'il y met lors des revues des salaires pour les augmentations statutaires, ou pour les promotions, présentent tout un mélange. Le service civil ne présente aucune uniformité à ce sujet, à l'heure actuelle. Nous espérons, et avons bien l'intention, d'établir au sein de la fonction publique une méthode juste, raisonnable et équitable d'examiner, ou d'évaluer le rendement des employés de tous les rangs et de tous les niveaux.

A l'heure actuelle, les examens du rendement à tous les niveaux dont vous vous êtes enquis n'ont pas un rôle bien important dans les décisions au niveau de la direction. En vertu de l'Acte, par exemple, l'augmentation statutaire de salaire est accordée automatiquement, à moins qu'un supérieur puisse justifier une retenue, et sa seule raison pour arrêter l'augmentation à un subalterne doit être un rendement sous la normale, un rendement inadéquat de cet employé. Le ministère qui a l'intention d'arrêter une augmentation statutaire doit avertir longtemps à l'avance, et la Commission du service civil et l'employé concerné, de son intention d'arrêter l'augmentation. Si le ministère en question ne donne pas à la commission et à l'employé l'avis exigé, nous rejetons l'arrêt. De plus un employé a le droit d'en appeler d'un arrêt d'augmentation par son supérieur fondé sur un examen du rendement.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Il en appelle à la commission?

M. CARSON: Il en appelle à la commission. Cette année il n'y a eu que 25 appels relatifs à des refus d'augmentation statutaire. Je n'ai pas immédiatement à la mémoire le nombre total de refus d'augmentation statutaire pour tout le service civil, mais il y a eu 25 employés qui en ont appelé de ces refus.

M. BELL (*Carleton*): Croyez-vous que cela soit bon ou mauvais?

M. CARSON: Qu'ils en aient appelé, ou bien qu'il n'y en a eu que 25?

M. BELL (*Carleton*): Qu'il n'y en a eu que 25. Est-ce bon ou mauvais?

M. CARSON: M. Le président, je soupçonne que cela est mauvais. Je ne puis pas réellement croire qu'il n'y avait que ce petit nombre d'employés qui n'étaient pas à la hauteur de la tâche.

M. TARDIF: M. le président, j'ai une question supplémentaire: qui désigne les comités qui examinent ces cas?

M. CARSON: Les comités d'appel?

M. TARDIF: Oui.

M. CARSON: C'est la commission qui désigne les comités.

M. TARDIF: Est-ce que certains membres des comités d'appel font partie du personnel du ministère contre lequel l'employé vient en appel?

M. CARSON: Cela a pu se produire dans le passé, mais récemment la commission a certainement pris un soin scrupuleux à désigner un de ses propres fonctionnaires à la présidence du comité et à ne choisir les deux autres membres que parmi des gens qui n'ont absolument aucun intérêt dans le résultat de l'appel.

Jusqu'à l'an passé, nous avions l'habitude, dans certains cas, de faire appel à des gens d'un ministère autre que celui de l'employé en appel, mais cette ligne d'action a été critiquée. Cette année nous avons décidé de ne désigner que des membres de la commission même, ou des fonctionnaires du service civil à leur retraite, qui avaient accumulé une expérience considérable dans le procédé des appels.

M. TARDIF: A maintes reprises des membres du service civil sont venus me voir, et je leur ai suggéré d'aller en appel s'ils ne sont pas satisfaits de ce qui leur arrive. Ils ont dit qu'il ne servait pas à grand-chose d'en appeler, que leur appel n'avait pas beaucoup de succès puisque en général leur supérieur, par exemple, ou le chef du département qui les employait, était témoin principal, ou un membre du comité, de sorte qu'en fait il portait un jugement sur sa propre décision précédente. Il y a beaucoup plus que 25 employés sur 50,000 qui ne sont pas heureux, je vous l'assure. La proportion n'est peut-être pas très grande, mais . . .

M. CARSON: Ces 25 n'étaient que ceux qui venaient en appel au sujet des augmentations statutaires. Il y a eu beaucoup plus d'appels que cela. Il y a peut-être 100 appels par mois, ou peut-être 1200 par année.

M. le président, puis-je ajouter une remarque à propos de la question de M. Tardif. J'ai conscience de ces sortes d'incertitudes. Le rapport Montpetit les laisse sous-entendre, et j'en entends certainement parler dans les lettres d'employés du service civil en particulier: je vous l'assure en effet, messieurs, vous n'êtes pas les seuls à qui les fonctionnaires du service civil écrivent. J'entretiens moi-même une correspondance assez active avec des employés non satisfaits du service civil.

Pour une raison ou pour une autre, en dépit de nos plus grands efforts, nous n'avons pas réussi pleinement à faire entrer dans le cœur et l'esprit de tous les employés du service sivil la protection et les sauvegardes qui leur sont accordées. Cette année nous publions un livre, un guide pour le système d'appel du service civil, parce que j'ai été tellement frusté par les fausses craintes et les erreurs; dans ce livre nous décrivons exactement ce qui se produit: les garanties, la protection qu'a l'employé du service civil, et la description du fonctionnement des comités d'appel, ainsi que les droits de l'employé au sujet de la représentation; nous avons étalé toute la procédure, au point qu'il ne lui reste plus qu'à remplir la formule d'appel. Nous avons fait tout le reste.

M. le président, je ne sais pas si les membres du Comité seraient intéressés à recevoir des exemplaires de ce livre. Je suis certain que vous devez être dérangés de temps à autre par des employés du service civil qui ont des idées peu claires sur la mise en pratique du procédé d'appel.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, M. Carson...

M. BELL (*Carleton*): M. le président, je suis certain que tous les membres de ce Comité aimeraient voir ce livre distribué. Je voudrais souligner, au profit de M. Carson, que ses agents de relations extérieures n'ont à ma connaissance, envoyé d'exemplaires à aucun député de la région.

M. CARSON: Je crois que ce détail nous a échappé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Pouvons-nous maintenant retourner à M. Émard, s'il vous-plaît?

M. ÉMARD: Actuellement, dans le cas d'une promotion à une catégorie plus élevée dans le même emploi, la Commission tient-elle un concours ou choisit-elle l'employé le mieux qualifié dans le groupe?

M. CARSON: M. le président, tout dépend. Nous avons plusieurs règles générales de conduite comprises dans l'acte que nous considérons. L'une d'elles dit que, à moins que ce ne soit dans l'intérêt public, les promotions devraient se faire à l'intérieur de la fonction publique. Nous croyons que notre première responsabilité est d'assurer que les membres du service civil soient considérés les premiers pour les positions, à mesure qu'elles deviennent vacantes, signifiant une promotion.

Dans beaucoup de secteurs où l'on est à court d'employés, dans les secteurs hautement spécialisés, techniques, nous savons d'après nos inventaires, que nous n'avons pas les ressources humaines suffisantes au sein du service civil pour pouvoir remplir certains postes. Dans ces cas-là, la commission permettra un concours ouvert, c'est-à-dire ouvert au public en général. Je veux vous assurer que notre première responsabilité est de fournir les chances d'avancement à l'intérieur des cadres du service civil.

Lorsque le concours se fait à l'intérieur de la fonction publique, nous devons nous arrêter et décider quel secteur doit pouvoir participer, et cela dépend naturellement du niveau de la position à remplir. S'il s'agit d'un travail de bureau ou d'un poste junior dans l'administration, nous décidons habituellement que le concours doit se limiter à ce secteur, à cette division, département, ou unité, de sorte que les employés de cette unité aient une chance de grandir et de monter au sein de leur unité. Par ailleurs, si cette unité ou département a été trop isolé ou semble manquer de vitalité, le ministère peut nous demander d'annoncer le concours sur une plus grande échelle au sein de tout le ministère, ou même en coupant à travers les démarcations ministérielles, dans Ottawa, Winnipeg, ou tout autre ville concernée. Dans certains cas, le concours est ouvert à tous les employés du service civil par tout le Canada. Je me demande, M. le président, si j'ai bien répondu à la question.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Pourriez-vous nous donner une idée générale de votre système d'évaluation des tâches? Est-ce qu'il est basé sur les points? Je me réfère toujours aux catégories des employés commis et des employés manuels.

(*Traduction*)

M. CARSON: M. le président, il me fait plaisir de faire quelques remarques à ce sujet. Puisque le classement sera enlevé à la commission par cet acte que vous êtes à considérer, ce sujet perd beaucoup de son intérêt à nos yeux. A l'heure actuelle, comme vous avez pu le lire dans les journaux, nous sommes à établir un programme de revision du classement des employés, dans lequel nous essayons de rendre plus rationnelles toutes nos conceptions et techniques touchant le classement pour tout le service civil.

Pour les ouvrages de bureau et les postes administratifs, nous instaurons en bien des cas des plans d'évaluation par points, où ils semblent les plus appropriés aux circonstances. Dans certains cas nous employons encore le vieux plan de description du degré, ce qui nous paraît le bon système lorsqu'on commence à déterminer qu'un tel ouvrage est évidemment différent de tel autre, et que cela est connu depuis longtemps à l'extérieur comme à l'intérieur du service civil.

Mais lorsque nous arrivons aux niveaux de travaux d'administration, par exemple, où il existe des différences considérables lorsqu'un passe d'un ministère à l'autre, puis au suivant, nous revenons aux plans d'évaluation par points, qui nous semblent fournir le seul fondement équitable pour la comparaison des postes. M. le président, je ne suis pas sûr que le Comité est intéressé à continuer sur cette question du programme de revision du classement des employés.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Est-ce que les employés du service civil aux États-Unis, sont représentés par des syndicats affiliés au mouvement ouvrier ou sont-ils représentés par des associations individuelles qui représentent seulement le service civil?

(*Traduction*)

M. CARSON: M. le président, dans un service civil de l'étendue de celui des États-Unis, nous rencontrons la gamme à peu près complète, mais la grande majorité de ses employés sont groupés en associations ressemblant de près à celles que nous avons à l'heure actuelle dans la fonction publique canadienne, c'est-à-dire des associations limitées à la fonction publique. Mais cela varie. Lorsque le président Kennedy fit passer son bill sur la consultation, ses fonctionnaires eurent la tâche très complexe de trier les diverses organisations de négociation.

M. LACHANCE: Vous voulez dire que certaines associations sont indépendantes alors que d'autres sont affiliées à des unions plus considérables?

M. CARSON: Oui.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Ne croyez-vous pas qu'ici, au Canada, si les associations du service civil devaient s'affilier au mouvement ouvrier dirigé par des syndicats internationaux, ne croyez-vous pas qu'à un certain moment il pourrait y avoir un conflit entre les intérêts du Canada et ceux des États-Unis? je pense en effet, qu'on a déjà dit que le Canada est le seul pays au monde où le mouvement ouvrier est contrôlé par un autre pays.

(*Traduction*)

M. BELL (*Carleton*): Je ne crois pas que le témoin ait à répondre à cela.

M. CARSON: M. le président, je ne veux essayer d'éviter aucune question, mais mon collègue me rappelle que je suis un membre de la Commission du service civil et que je n'ai aucune raison de faire des commentaires sur le Bill C-170, qui compte déjà des commentateurs très bien informés. Je crois que Mademoiselle Addison est d'avis que je devrais limiter mes remarques au Bill C-181.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Remarquez bien que j'aurais voulu poser ces questions-là ce matin, quand le Congrès du Travail s'est présenté, mais malheureusement je n'ai pas pu être présent.

Le sénateur BOURGET: Vous aurez peut-être d'autres occasions de poser la question.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous une autre question monsieur Émard?

M. ÉMARD: Non.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: M. le président, je voudrais poser une ou deux questions à M. Carson, questions qui je l'avoue traitent de détails relatifs au Bill C-181. Je cherche des renseignements. C'est l'un de ces cas où je ne connais pas d'avance la réponse aux questions que je pose.

M. BELL (*Carleton*): C'est bien la première fois que vous vous trouvez dans cette situation!

M. KNOWLES: Mes amis dans la profession légale m'ont dit qu'il est bon de connaître la réponse avant de poser la question.

La présente loi sur le service civil compte un certain nombre d'articles qui vont de pair: ainsi, les articles 71, le personnel du bureau des ministres; 72, le personnel du Parlement; 73, autres hauts fonctionnaires de l'administration; 74, personnel exclu. Vous y êtes, M. Carson? On remarque que l'article 37 du bill C-181 s'applique au personnel ministériel et qu'il est rédigé à peu près dans les mêmes termes que l'article 71 de la vieille loi, mais qu'il n'y a rien qui correspond à l'article 82 de la vieille Loi. Vient ensuite l'article 38, qui porte sur les autres hauts fonctionnaires de l'administration, suivi de l'article 39, qui traite du personnel exclu. J'aurais un renseignement à demander au sujet de l'article 38, mais ma principale question a trait à l'article qui porte la rubrique: «Personnel du Parlement» dans la présente Loi sur le service civil. Pouvez-vous me dire, M. Carson, pourquoi il n'en est pas fait mention dans le bill ou s'il en est question ailleurs? Je vous saurais gré de me dire tout ce que vous savez à cet égard.

M. CARSON: M. le président, je suis ravi qu'on ait soulevé cette question. L'explication en est bien simple. Avant qu'on songe à instaurer le régime de négociation collective, c'est la Commission qui s'occupait du classement, de la rémunération et des conditions de travail des fonctionnaires, ainsi que d'une foule d'autres choses; or, pour que le personnel parlementaire jouisse des mêmes droits et privilèges que les autres fonctionnaires, on a adopté pour instrument juridique la Loi sur le service civil. Maintenant que la Commission doit céder ses attributions en matière de traitement, congé, avantages et d'autres questions qui feront l'objet de la négociation collective, il ne convenait pas de faire mention du personnel parlementaire ou ministériel dans le projet de loi. Ce n'est pas un truc de passe-passe, prenez-en ma parole.

M. KNOWLES: Mais il est fait mention du personnel ministériel dans le projet de loi, soit à l'article 37.

M. CARSON: Pardon, je n'ai pas bien saisi, M. Knowles.

M. KNOWLES: L'article qui a trait au personnel des bureaux ministériels a été conservé et porte maintenant le numéro 37 dans le bill C-181.

M. CARSON: Pardonnez-moi, j'ai fait erreur, en effet, à propos du personnel ministériel. D'autre part, le personnel du Parlement est omis du bill parce qu'il n'est plus le fait de la Commission, et il ne conviendrait pas même d'y faire simplement allusion. Ce personnel relève désormais du Parlement, qui devra prendre lui-même ses dispositions en ce qui regarde la gestion de ses employés.

M. KNOWLES: Est-ce à dire que le personnel du Parlement est compris dans le régime de négociation collective ou qu'il en est exclu?

M. CARSON: M. le président, j'imagine que c'est là une décision que seul le Parlement peut prendre. Personne ne peut dicter au Parlement la ligne de conduite qu'il doit suivre à l'égard de ses propres employés.

M. KNOWLES: D'ordinaire, le gouvernement ne se gêne pas autant pour dire ce que le Parlement devrait faire, selon lui.

M. CARSON: En tant qu'historien politique de longue date, M. Knowles, je suis sûr que vous seriez le premier à vous en faire si le gouvernement tentait de dire au Parlement comment ce dernier doit gérer son effectif.

M. KNOWLES: Je suis devenu si habitué à m'en faire à propos de ces choses que maintenant elles me semblent normales. Enfin, il est bien vrai, n'est-ce pas, au mieux de votre connaissance, que ni le bill C-181, ni les autres bills que le Comité doit étudier, ne font mention du personnel parlementaire?

M. CARSON: C'est exact.

M. KNOWLES: Les réparties que nous venons d'échanger, M. Carson, sont tout à fait justifiées, mais permettez-moi de vous signaler, en ce qui a trait à l'activité politique ou à la liberté politique des fonctionnaires, que le gouvernement a alors déclaré qu'il appartenait au Parlement de trancher la question. On a

clairement dit qu'il s'agissait d'une décision prise en toute liberté par ceux qui feraient partie du Comité. Néanmoins, le gouvernement nous a fourni un point de départ sous la forme des dispositions que renferme le bill. Conséquemment, il me semble, même si vous m'avez plaisanté à ce sujet, il y a un instant, que les rédacteurs du bill auraient dû nous donner quelque indication de ce qui remplace l'article 72 de la vieille Loi.

M. BELL (*Carleton*): Ou nous dire, au moins, que cette question est omise du projet de loi, comme il le semble.

M. CARSON: M. le président, je crois que cette observation est très justifiée. On aurait dû signaler cette omission.

M. KNOWLES: Je me permets de rappeler, par exemple, l'un des paragraphes de l'article 72 en question, soit le quatrième paragraphe, qui est demeuré en vigueur, en vertu duquel les employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement ont le droit de travailler ailleurs entre les sessions et de toucher ainsi une rémunération supplémentaire. Il se peut que ce privilège soit superflu, en pratique, vu la disparition du temps d'arrêt entre les sessions. Mais c'est un droit ou une permission, si l'on veut, dont les employés jouissaient en vertu de la Loi et qui leur est maintenant enlevé, semble-t-il. M. le président, M. Carson pourrait peut-être nous dire avec qui nous devrions aborder ce sujet. Ce sera probablement M. Benson ou M. Davidson, je suppose. Je n'y vois pas d'objection, M. le président. Au moins, M. Carson nous a confirmé qu'il y avait omission à cet égard dans la nouvelle loi.

Maintenant, à l'article 73 de la vieille Loi, il est stipulé que le gouverneur en conseil peut désigner le titulaire et fixer les émoluments des quatre postes suivants: le greffier du Conseil privé, le greffier du Sénat, le greffier de la Chambre des communes et le secrétaire du gouverneur général. Or, le texte de l'article 38 du bill est exactement pareil, sauf qu'on a omis le petit bout de phrase à la fin de l'article 73, à savoir: «. . . qui ont le rang de sous-ministre, aux fins de la présente Loi.» Les députés de la Chambre des communes savent, tout comme leurs collègues du Sénat, que le greffier de la Chambre des communes a le rang de sous-ministre, de même que le greffier du Conseil privé. M. Carson, pouvez-vous m'expliquer pourquoi on a enlevé ce bout de phrase?

M. CARSON: Oui, M. le président. On trouvera, à l'article 2 (1) (e) du nouveau bill, la définition revisée d'un sous-ministre. Il y est dit:

> à l'égard d'un ministère dont le nom figure dans l'annexe «A» à la Loi sur l'administration financière, le sous-ministre concerné, et à l'égard de toute division ou direction de la fonction publique qualifiée de ministère en vertu de l'alinéa (d), quiconque le gouverneur en conseil désigne du nom de sous-ministre, aux fins de la présente Loi.

On estime que cette seule définition claire et nette d'un sous-ministre englobe tous les cas possibles.

M. KNOWLES: Alors, M. le président . . .

M. BELL (*Carleton*): Je vous redonne la parole dans un instant, M. Knowles. Si je vous ai interrompu, c'est que je voulais immédiatement élever une objection contre cette définition.

M. KNOWLES: Il est égal que l'objection émane de vous ou de moi, car, en fait, je trouve aussi à redire de cette définition. S'il est avéré que les postes susmentionnés équivalent à celui de sous-ministre, il me semble que la loi devrait le préciser. Il me déplairait que le gouverneur en conseil ait le pouvoir de décréter que le greffier du Sénat a le rang de sous-ministre, tandis que le

greffier de la Chambre des communes ne l'a pas. Il s'agit peut-être d'un raisonnement par l'absurde, mais j'estime malséant qu'une telle décision soit prise à ce palier.

M. CARSON: M. le président, s'il s'est réellement glissé une erreur en l'occurrence, la chose sera dûment notée, mais il me semble que le Comité pourra en faire état lorsqu'il étudiera le bill point par point. Il n'est pas question du rôle dévolu aux greffiers du Sénat et de la Chambre des communes dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et, pour cette raison, cette loi est sans intérêt pour eux, ils ne sont pas requis d'en faire état.

M. BELL (*Carleton*): A moins que nous comblions cette lacune.

M. KNOWLES: Nous en revenons à ma première question, alors. Qui est l'employeur, dans le cas des employés de la Chambre des communes?

M. CARSON: Le Parlement, si je comprends bien, M. le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): L'Orateur, par l'intermédiaire du Parlement.

M. KNOWLES: Est-ce l'Orateur ou la Commission d'économie interne?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Voilà comment les choses se passent au Sénat.

M. KNOWLES: M. le président, je suis bien prêt à accepter l'explication de M. Carson, selon laquelle cette question relève du Conseil du Trésor, mais j'espère bien que MM. Benson et Davidson vont prendre note de tout cela et que nous pourrons en faire l'examen car, à moins qu'on nous offre une meilleure explication, il me semble qu'il y ait une assez grande lacune à combler. Je ne vois pas d'objection à ce que le Parlement s'occupe lui-même de l'embauchage des employés, mais ces derniers ne devraient pas être soumis ni au régime de l'appréciation selon le mérite ni à celui de la négociation collective; dans les deux cas, les conséquences pourraient être désastreuses. D'ailleurs, je reviendrai sur cette question lorsque M. Benson ou M. Davidson viendra témoigner au nom du Conseil du Trésor. Je remarque avec plaisir que M. Carson est d'accord avec moi que, si l'article 38 n'est pas complet, la Commission doit étudier la chose et nous faire ensuite connaître son avis, lorsque le Comité étudiera le projet de loi par le détail.

M. CARSON: Certes, M. le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Auriez-vous d'autres questions à poser, M. Knowles?

M. TARDIF: Vous disiez, il y a un instant, qu'après l'adoption du présent bill, certaines de vos fonctions actuelles passeraient graduellement en d'autres mains. Je suppose, toutefois, que la Commission ne cessera de s'intéresser activement aux avis et à la tenue de concours dans la fonction publique. Bien souvent les gens viennent se plaindre à leur député qu'ils ont rempli une formule de demande d'emploi et se sont portés candidats à un concours, pour apprendre ensuite que le poste était déjà rempli ou que le titulaire était déjà choisi; moi-même, j'ai souvent eu à entendre de telles récriminations. Dans ces cas où j'ai pris la peine de tirer l'affaire au clair, j'ai constaté que le concours avait eu lieu après que le poste vacant eut déjà été rempli par un fonctionnaire du ministère en cause. J'ignore si la chose se produit plus ou moins fréquemment, mais on en entend parler assez souvent.

M. CARSON: M. le président, j'ose espérer que dans chaque cas, on pouvait justifier la conduite de l'affaire. Cependant, je prie très sincèrement les membres de signaler à mes collègues ou à moi-même tous les cas semblables qui leur sont présentés, car il importe que la population canadienne croit à l'existence

effective du régime d'appréciation selon le mérite, si l'on veut que ce régime garde sa valeur. Il me peine énormément d'entendre dire que les concours ne sont qu'un trompe-l'œil, qu'un camouflage ou qu'une façade.

Je sais que bien des Canadiens ont cette conviction. Avant de faire partie de la fonction publique, de telles rumeurs, de telles insinuations sont parvenues de temps à autre jusqu'à mes oreilles. On dit que le concours n'est qu'un trompe-l'œil, vu que le futur titulaire du poste est déjà choisi; on va même jusqu'à prétendre que l'avis de concours n'est que l'énumération des qualités du candidat choisi d'avance pour remplir le poste vacant.

M. TARDIF: Je l'ai souvent entendu dire. Est-ce exact?

M. CARSON: M. le président, c'est absolument faux. Je n'hésiterais nullement à le jurer sur une pile de bibles, M. le président.

M. TARDIF: Je ne mets nullement en doute votre intégrité, mais vous comptez une foule de subalternes sous vos ordres à la Commission du service civil.

M. CARSON: En effet, M. le président, c'est pourquoi je vous ai sincèrement prié, il y a un instant, de signaler à la Commission tous les cas du genre. Il peut arriver parfois, en cas d'urgence, qu'un ministère mette une personne en fonction à titre provisoire, alors même que le concours est en marche. Le cas s'est présenté récemment dans un hôpital vraiment à court de personnel; vu le caractère urgent de la situation, le ministère a pris sur lui d'y envoyer un fonctionnaire d'une autre ville. Un autre fonctionnaire a alors interjeté appel, alléguant que cette mesure était inéquitable et inopportune, que le ministère, par cette démarche prématurée, préjugeait le résultat du concours. Dans ma décision, j'ai déclaré que le ministère, s'il essaie de préjuger le résultat du concours et d'influencer le jury de sélection, sous prétexte que le premier fonctionnaire est déjà en service, qu'il s'acquitte bien de ses fonctions et que rien ne sert de tout changer, le ministère, dis-je, doit consentir à muter de nouveau, à ses propres frais, le fonctionnaire en cause. Nous ne tolérons pas une telle façon d'agir, M. le président. Si on fait accroc au régime d'appréciation selon le mérite, qui comprend le classement des employés par un jury d'appréciation, afin de camoufler une nomination louche, j'aimerais bien qu'on m'en fasse part.

M. TARDIF: M. Carson, allons plus loin, n'y a-t-il pas, à votre connaissance, des fonctionnaires qui craignent d'en appeler à la Commission d'une décision donnée, vu le risque que cette démarche comporte pour eux soit, à toutes fins utiles, de rester toujours au même point dans leur ministère? Dans certains cas, le fonctionnaire, sans être persécuté ouvertement, en vient à faire une dépression nerveuse. Personnellement, je connais plusieurs cas du genre et je suis bien prêt à vous en faire part.

M. CARSON: M. le président, l'homme étant ce qu'il est, je suppose que certaines gens peuvent avoir cette crainte. Il est pourtant dit très clairement, dans le manuel distribué aux ministères et aux employés, qu'en matière d'appel, aucun reproche, si faible soit-il, ne doit être adressé non seulement au fonctionnaire qui interjette appel, mais aussi à un fonctionnaire qui témoigne en faveur de l'appelant, car il arrive, en bien des cas, que l'appelant estime qu'un témoignage favorable de la part de ses compagnons de travail ou de son ancien chef, pourra aider sa cause.

J'ose croire, M. le président, que la plupart des têtes dirigeantes dans les ministères se font un scrupule d'appliquer à la lettre les modalités tant du régime d'appréciation selon le mérite que du régime d'appel, pour ne pas risquer de gâter, par des actions douteuses, le vif succès remporté par ces deux mesures depuis leur instauration, il y a presque cinquante ans. Il y aura toujours des exceptions, je suppose, des gens qui essaient de faire flèche de tout bois. Nous

tenons l'œil ouvert; nous intervenons parfois et, dans les cas où l'appelant a gain de cause, nous estimons toujours que le fonctionnaire en question ne doit pas demeurer au sein du ministère où il travaillait lorsque l'appel a été logé; nous croyons qu'il vaut mieux lui trouver un emploi à un palier semblable dans un autre ministère, s'il règne une trop forte animosité dans son milieu actuel. La chose est parfois arrivée; j'en ai même eu connaissance.

M. TARDIF: Loin de moi, M. le président, de vouloir donner l'impression que tous les préposés au personnel dans la fonction publique ne s'en tiennent pas au règlement. Comme dit le proverbe, les gens heureux n'ont pas d'histoire; ce sont les mariages malheureux qui font tout le chichi. Peut-être la chose est-elle exceptionnelle, mais il me semble tout de même qu'elle se produit assez fréquemment.

Vous avez eu vent du cas de ce fonctionnaire à qui l'on promettait de l'avancement, qu'on a muté à Londres, mettons, pendant un an, au cours duquel un autre a obtenu le poste pour lequel le premier possédait les qualités requises? Au retour de son service à l'étranger, ce fonctionnaire s'est vu dire: «C'est bien malheureux; le poste n'est plus vacant, et on ne sait déloger celui qui l'occupe maintenant.» J'ai ouï-dire que le cas s'est reproduit assez souvent. J'espère qu'avec le passage des présents bills à l'étude, ces choses disparaîtront à jamais.

M. CARSON: Je l'espère bien aussi, mais c'est trop demander, je crois. Ai-je besoin de dire, M. le président, à des observateurs de la conduite humaine aussi expérimentés que les députés, qu'il y aura toujours, même à la fonction publique, une faible minorité de ce que mes amis du barreau appelleraient, je suppose, «des paranoïaques en mal de litige», des gens qui sont appelants et réclamants de profession. Nous en comptons un certain nombre dans la fonction publique, et je crois que vous connaissez la plupart d'entre eux.

M. TARDIF: On me dit que certains députés montrent les mêmes symptômes de cette maladie.

M. WALKER: Je ne le crois pas. Bien sûr, le fait d'exiger un recomptage après les élections est lui-même un symptôme.

M. CARSON: Nous aurons toujours des gens grincheux dans notre sein, en très faible nombre, qui cherchent la petite bête même lorsque le jury d'appel fait preuve d'une extrême minutie, qui croient déceler des tripotages en toute occasion.

M. TARDIF: M. le président, ce ne sont pas de tels grincheux que j'ai eu l'occasion d'entendre; les griefs auxquels j'ai prêté l'oreille me paraissaient justifiés. On s'en aperçoit bien vite; les gens sérieux ne s'attardent pas aux lamentations et montrent des preuves à l'appui de leurs griefs. Croyez-vous que, dans presque tous ces cas, les fonctionnaires auraient dû interjeter appel? Beaucoup d'entre eux étaient dans l'incertitude à cause de la crainte qu'ils éprouvaient.

En ce moment même, M. le président, je connais une personne au service de la Marine qui, en conséquence de la nouvelle politique d'unification des forces armées et du refus de la Marine de s'y conformer avec grâce, se verra supplanter au poste qu'elle convoite par un membre du personnel de la Marine. Ce serait une injustice criante, et la personne en cause pourrait bien terminer ses jours au même point qu'elle est présentement.

M. CARSON: S'il s'agit d'un fonctionnaire, j'espère bien qu'il va interjeter appel.

M. KNOWLES: M. le président, on a taquiné M. Carson, il y a un instant, au sujet de la rédaction des avis de concours, et j'étais, me semble-t-il, du groupe

de taquineurs. Il se peut que le texte du procès-verbal ne rende pas le ton exact de ma plaisanterie. Pour dissiper toute mauvaise impression, je rappellerai le cas où, passons sous silence le temps et l'endroit précis, j'étais convaincu que le texte de l'avis de concours était tel qu'une certaine personne obtiendrait le poste annoncé. Or, c'est une autre que l'on a nommée à ce poste.

M. CARSON: Une personne dont on n'attendait pas la candidature est venue sur les rangs.

M. KNOWLES: Apparemment, le cas ne vous est pas étranger.

M. WALKER: Au sujet des appels, quel est le pourcentage de cas où l'appelant a gain de cause, le savez-vous?

M. CARSON: Oui, M. Walker. Ces chiffres figurent dans le rapport annuel de la Commission, sous diverses rubriques. Je peux vous en donner le détail, si vous le désirez. Ainsi, au cours de l'année civile 1965, le nombre d'appels relatifs aux questions disciplinaires s'est élevé à 184; de ce nombre, 13 ont été admis et 139 ont été rejetés; dans les autres cas, on a retiré la plainte avant l'audition.

M. le président, un mot d'explication au sujet des plaintes retirées. Nous nous rendons compte bien souvent, et nous nous efforçons d'en arriver graduellement à ceci, que la procédure d'appel devrait correspondre à une audition préliminaire et avoir lieu presque immédiatement après la présentation du grief ou l'interjection de l'appel. Il arrive très souvent qu'une personne interjette appel parce qu'elle ne tient pas certains renseignements ou qu'elle ignore les motifs de la décision de la direction. On a constaté, dans certains cas, que l'appelant retire sa plainte de bonne grâce lorsqu'on lui fournit promptement l'explication voulue. Nous ne poussons pas les appelants à le faire, mais ils en viennent très souvent à cette décision lorsqu'ils ont tous les renseignements voulus en main.

M. WALKER: Je faisais allusion plutôt aux appels relatifs aux nominations, soit ceux qu'interjettent les candidats qui ont échoué aux concours.

M. CARSON: Voici les chiffres pertinents, M. le président. A cet égard, on a entendu 810 appels en 1965 et fait droit à 94 d'entre eux.

M. WALKER: Très bien; environ 10 p. 100.

M. CARSON: C'est exact, 12 p. 100.

M. TARDIF: Je me demande si ces chiffres ne réflètent pas la conviction que partagent un très grand nombre de fonctionnaires, soit qu'il est inutile d'interjeter appel, parce qu'on y fait droit en très peu de cas.

Un DÉPUTÉ: Je trouve, au contraire, que ce 12 p. 100 d'appels admis est très élevé.

M. CARSON: M. le président, tout dépend de la façon dont vous envisagez la chose. Pour ma part, je trouve qu'un pourcentage de 10 p. 100 est très raisonnable; il indique, certes, que les jurys d'appel s'efforcent d'être des plus équitables envers les fonctionnaires. Veuillez ne pas croire, messieurs, que tout est mauvais dans le pire des mondes.

Il n'est pas vain de croire que la plupart des chefs ou des directeurs, et certes une grande majorité des agents de la Commission du service civil, s'efforcent de régler les questions d'avancement de telle sorte qu'il n'y ait aucun motif d'interjeter appel, que les membres des jurys d'appréciation observent la plus grande impartialité possible afin de minimiser la fréquence des appels. Si c'est le cas, et le contraire m'étonnerait, on peut s'attendre que le nombre d'appels admis soit très, très faible; autrement, on pourrait croire que les fonctionnaires qui s'occupent des promotions sont loin d'être compétents.

M. WALKER: Croyez-vous que le 12 p. 100 serait augmenté si les appels étaient discutés à la table des négociations à titre de questions négociables?

M. CARSON: Monsieur le président, il y a eu beaucoup de suggestions voulant que les appels concernant les promotions ne soient pas sous la juridiction de la Commission du service civil, mais qu'ils soient plutôt sous une autre tutelle ou qu'ils fassent partie des négociations collectives devant être réglées par des commissions tripartites. Monsieur le président, je crois que le Parlement doit aborder ce problème et le régler.

Jusqu'à présent vous avez cru qu'il était à propos de confier à une commission indépendante composée de trois commissaires la tâche de maintenir le système de nomination au mérite. Il me semble qu'une partie de la préservation de la nomination au mérite consiste à mener à bonne fin les appels. Quant à moi, je suis d'avis que vous enlèveriez à cette commission indépendante l'une de ses fonctions les plus importantes dans la préservation de la nomination au mérite si vous nous enleviez la responsabilité de mener des enquêtes ainsi que le droit de décision concernant les appels.

Il a été suggéré, monsieur le président, que la commission ne devrait pas avoir droit de décision sur les appels parce qu'en réalité cela consiste à en juger de ses propres décisions. Eh bien, je peux vous assurer, monsieur le président et messieurs les membres du comité, que la commission s'intéresse scrupuleusement à ce sujet. A la commission, notre division des appels est une direction complètement distincte de la direction affectée au personnel. Nous nous assurons que chacune de ces directions réponde indépendamment et directement aux trois commissaires.

Il n'y a jamais eu d'insinuation, en tant que j'ai pu l'établir, et j'ai été assuré par mon collègue, Mlle Addison, dont les souvenirs au sujet de la commission se portent sur une période plus longue, qu'il en a toujours été ainsi. La division des appels est extrêmement fière et extrêmement jalouse de son entière indépendance de la commission dans le rôle qu'elle joue concernant le personnel. Ces deux organismes ne se rencontrent qu'au niveau des trois commissaires et ni moi-même ni mes collègues n'ont jamais été tentés d'en décider d'un appel de façon à justifier une mesure concernant le personnel prise par les autres organismes de la commission.

M. LACHANCE: Croyez-vous, M. Carson, que la section des appels devrait être indépendante de la commission?

M. CARSON: Monsieur le président, je dois encore respectueusement mentionner que cette décision relève du Parlement mais je suis d'avis, personnellement, et j'aimerais mentionner ceci, je ne vois pas beaucoup à quoi cela mènerait si le Parlement chargeait trois commissaires indépendants de préserver la nomination au mérite s'il doit leur faire savoir par la suite qu'il ne se fie pas à eux et qu'il va charger quelqu'un d'autre de juger de l'indépendance de vos décisions.

M. FAIRWEATHER: Je voulais seulement revenir pour une minute aux particularités d'emploi parce que je n'ai peut-être pas compris ce qui se passe à Ottawa. Je suis un nouveau venu mais j'ai entendu plus d'une fois, de la part de personnes expérimentées, que certains particuliers possédant des qualités uniques devraient faire partie de la fonction publique et, par conséquent, que les ministères établiront des spécifications à l'intention de ces particuliers. Ils pourraient parler neuf langues ou posséder quelque autre qualité. Voulez-vous dire que ceci n'est pas fait? Je l'ai entendu dire souvent de la part de personnes en qui je me fie et qui occupent un poste de sous-ministre.

M. CARSON: Eh bien, monsieur le président, je n'en ai vu aucune preuve. Il se peut que cela se soit produit dans le passé.

M. FAIRWEATHER: Je ne dis pas que cela est mauvais, s'il s'agit d'une personne possédant des aptitudes particulières qui seraient de nature à rehausser la fonction publique et donc pour laquelle vous établissez des spécifications d'emploi.

M. CARSON: Eh bien, monsieur le président, nous étudions scrupuleusement tous les bulletins qui sont émis afin de nous assurer qu'ils se rapportent aux fonctions à remplir, et nous aurions vite fait de rayer une spécification demandant que le particulier puisse parler neuf langues à moins que cette aptitude ne se rapporte aux fonctions à remplir. Nous dirions: «ceci est sans rapport, vous essayez d'arranger les cartes». Nous tâchons d'obtenir les personnes les plus compétentes au Canada pour la fonction publique dans l'affectation aux diverses fonctions. Je pense que nous nous tromperions nous-mêmes ainsi que le public canadien si nous essayions d'établir des spécifications en vue d'obtenir un tel particulier. La publicité est coûteuse. Je crois que notre budget publicitaire de cette année s'établit à environ un million de dollars. Il s'agit ici d'une affaire très coûteuse et nous nous engageons dans la publicité dans le seul but de dépister au Canada, dans la mesure du possible, tous ceux qui possèdent des aptitudes. Vous avez peut-être remarqué que nos annonces dans les journaux deviennent de plus en plus courtes. Autrefois, nous faisions des annonces très détaillées. Nous essayons maintenant de les rendre à point et efficaces et de nous exprimer en termes très généraux. Nous essayons de les rendre au niveau de la personne que nous voulons dans la communauté ainsi qu'à ce niveau de traitement et nous espérons pouvoir attirer autant de personnes que possible au Canada. Notre but est de voir à ce que non seulement chaque personne au Canada ait une bonne chance de pouvoir travailler dans la fonction publique, mais surtout d'obtenir les personnes les plus compétentes au Canada en vue de remplir les fonctions vacantes.

M. FAIRWEATHER: Y a-t-il des recrues exemptes de ce mode d'emploi?

M. CARSON: Oh, oui. Chaque année la commission fait certaines nominations en vertu de l'article 25 de notre loi. La commission est autorisée à le faire dans certaines circonstances spéciales, et je peux vous lire brièvement ce texte:

> «Dans les cas où la commission est d'avis qu'un concours n'est pas pratique ou n'est pas dans l'intérêt du public parce qu'une nomination à une position est requise d'une façon urgente...

Il faut donc pouvoir démontrer qu'il y a urgence. Deuxièmement:

> Le nombre de candidats convenables pour remplir une position est limité...

Ce cas se présente parfois dans les plus hauts échelons des postes scientifiques et techniques,

> ...ou lorsqu'il est requis une personne possédant une connaissance ou une aptitude spéciales pour remplir un poste dont les fonctions exigent un caractère exceptionnel.»

Dans ces circonstances, la commission fera la nomination sans avoir recours à un concours. Aussi, nous faisons un rapport au Parlement sur chacune de ces nominations ainsi que sur les circonstances qui l'ont entourée.

M. WALKER: Croyez-vous que certaines de vos exigences en matière de grandes aptitudes ne soient pas réalistes en comparaison du montant d'argent offert pour les fonctions? En d'autres mots, vous est-il difficile de remplir les positions à cause des normes élevées requises en fonction du traitement offert?

M. CARSON: Monsieur le président, je me trouve ici dans une position délicate étant donné que les membres de mon personnel ainsi que la direction du personnel seront bouleversés si je ne dis pas que nous avons besoin de plus d'argent pour ces postes mais, d'un autre côté, la commission a encore une certaine responsabilité statutaire qui consiste à faire des recommandations sur les traitements au Conseil du trésor. Nous espérons être bientôt débarrassés de cette fonction. Dans ma position présente, lorsque j'étudie des données à ce sujet dans le pays, je suis présentement convaincu que nos niveaux de traitement font suffisamment compétition en sorte que notre direction du personnel doit travailler beaucoup mais qu'elle n'est pas en train de perdre la bataille. Je me demande si j'ai bien décrit la situation.

M. WALKER: Oui, c'est très bien. Me permettez-vous de poser une autre question supplémentaire? Je remarque qu'on mentionne un certain degré de description dans à peu près 95 p. 100 des annonces. Ceci me semble maintenant être de pair avec le cours. Accorde-t-on au moins quelques notes pour l'expérience, disons vingt années d'expérience pour une année d'université? Donne-t-on des notes pour ceci ou la coutume régulière est-elle d'exiger un cours universitaire pour presque toutes les fonctions du service civil?

M. CARSON: Eh bien, monsieur le président, nous exigeons d'une façon assez régulière une formation universitaire aux premiers échelons de nos carrières professionnelles ou administratives ainsi que pour la fonction d'agent de service extérieur. Mais ceci ne veut pas dire qu'il est interdit à ceux qui travaillent dans la fonction publique de s'élever à partir d'une direction des écritures ou administrative jusqu'à une fonction administrative.

M. WALKER: Je parle du recrutement fait en dehors du service.

M. CARSON: Si nous faisons du recrutement à l'extérieur en vue d'obtenir des personnes dont le traitement sera plus de $12,000 par année afin de combler nos effectifs dans le domaine de l'administration financière, de la gestion de personnel et de l'information publique, alors nous devons accepter l'expérience pour remplacer nos exigences en matière d'éducation. Nous avons récemment nommé des directeurs régionaux en travers le Canada pour le nouveau ministère de la Main-d'œuvre. Au moins trois des postes les plus importants ont été remplis par des personnes qui avaient une expérience remarquable mais aucune éducation formelle. En pareils cas nous sommes vraiment heureux d'accepter de l'expérience prouvée à l'extérieur à la place d'éducation formelle. Cependant, aux premiers échelons, vous comprendrez que nous essayons d'améliorer nos chances de succès d'après les données statistiques et nous le faisons si un particulier possède un niveau d'éducation qui lui permettra de nous rendre des services immédiats.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Fairweather, avez-vous terminé? M. Émard?

M. ÉMARD: Monsieur le président, j'aimerais adresser une question à Mlle Addison. Croyez-vous au vieux principe de salaire égal pour travail égal en ce qui concerne les hommes et les femmes?

Mlle ADDISON: Naturellement.

M. ÉMARD: Pouvez-vous expliquer comment il se fait qu'il semble que dans certaines catégories, — je parle des catégories inférieures d'employés mâles et femelles où je crois que le fait est plus visible,—les femmes reçoivent un traitement inférieur à celui des hommes. Je pense par exemple des femmes de ménage qui semblent en certains cas obtenir des traitements inférieurs à celui des hommes qui font le même travail, peut-être pas au même endroit mais en des endroits différents. Pouvez-vous expliquer cela?

Mlle ADDISON: Je ne suis pas au courant du fait qu'ils puissent recevoir des traitements différents. Le service civil a toujours eu comme principe qu'ils doivent obtenir des traitements égaux s'ils font le même travail. Cependant, le travail fait par les hommes est peut-être différent d'une certaine façon. Il s'agit peut-être d'un travail de surveillance dans certains cas ou d'un genre différent de travail. Ils font souvent un travail plus pénible et cela expliquerait la différence dans le traitement. Mais, si les fonctions sont identiques, le traitement sera alors le même pour les hommes que pour les femmes.

M. ÉMARD: Ne croyez-vous pas que cela est fait par exprès? Je sais qu'on le fait dans l'industrie et j'ai vu moi-même des cas où la compagnie voulait payer des gages inférieurs à des femmes et, à cette fin, classifiait un peu différemment les fonctions selon qu'elles étaient remplies par des hommes ou par des femmes alors qu'en réalité ils faisaient tous le même travail. Il faudrait peut-être surveiller cette question dans le service civil.

Mlle ADDISON: Je crois que nous sommes parfois conscients de ces choses mais il est certain que nous essayons de les empêcher dans la mesure du possible. Je crois que dans la plupart des cas vous trouverez que les fonctions ont la même classification. Il peut y avoir tendance dans tout un domaine d'avoir recours exclusivement à des femmes plutôt qu'à des hommes. Ceci se produit parfois dans certains genres de travaux. Dans ces cas il y a peut-être baisse dans tout le marché mais souvent la même chose se produit également à l'extérieur et si alors vous établissez une comparaison avec l'extérieur vous trouverez peut-être qu'il y a baisse dans ce marché. Cependant, d'une façon générale, si les femmes font le même travail que les hommes dans le service civil, alors ce travail est classifié de la même façon.

M. LEBOE: Monsieur le président, je voudrais poser une question à M. Carson au sujet des appels. Dans l'industrie,—et j'ai eu affaire à l'industrie,— nous avons un terrible combat entre nos mains au sujet du même problème. Nous n'avons pas d'appel de la même façon mais il s'agit du même problème sur des motifs de compassion. Je me demande si jamais vous prenez ceci en considération. Je sais que ceci n'explique pas ce que je veux dire mais vous comprenez ce que je veux dire.

M. CARSON: Monsieur le président, la commission a juridiction sur les appels portant sur les cas de discipline et un grand nombre de cas me sont présentés dans lesquels la Commission des appels s'est manifestement basée sur des motifs de compassion pour affirmer que cette suspension, ce congédiement, cette amende étaient trop sévères. Nous avons modifié des cas de discipline pour des motifs de compassion. Je sais que j'agis bien dans ces cas car je suis convaincu que c'est ce que le Parlement du Canada voudrait que nous fassions si nous étudiions soigneusement toutes les circonstances et je suis convaincu qu'il se présente des circonstances atténuantes.

M. LEBOE: Je suis heureux d'entendre ce que vous dites parce que mon expérience dans les affaires m'a appris qu'exercer un travail comme le vôtre du point de vue humanitaire aussi bien que du point de vue technique nous touche profondément.

Le sénateur DENIS: Monsieur Carson, comme mon nom a été mentionné par mon très pur et très immaculé ami en politique, M. Bell, en laissant entendre que je suis un gros méchant loup dans le domaine de la politique, j'aimerais que vous me disiez si vous avez subi plus de pression de la part des politiciens concernant la Commission du service civil alors que ce gouvernement était au pouvoir que depuis que celui-ci est au pouvoir?

M. CARSON: Monsieur le président, je peux répondre très facilement à cette question en disant que je ne suis ici que depuis une année. Je n'ai rien avec quoi je pourrais comparer. Cependant, après avoir parlé avec mes collègues et les

membres plus anciens de notre personnel, j'ai l'impression que la pression a été à peu près la même au cours des années. Il me semble qu'elle diminue un peu chaque année.

Le sénateur DENIS: Quand vous dites qu'elle diminue chaque année, cela veut dire que le présent gouvernement exerce moins de pression que le gouvernement antérieur en autant que la chose concerne le domaine politique.

M. CARSON: Non, monsieur le président, je pense que l'explication a quelque chose à faire avec l'économie du pays à l'extérieur.

Le sénateur DENIS: Maintenant, M. Carson, en autant que la chose concerne les membres, nous savons que M. Tardif ainsi que M. Knowles ont tous deux admis avoir exercé des pressions politiques en vue d'aider un ami; savez-vous combien de ces personnes sont des libéraux ou conservateurs ou du N.P.D., par exemple, ou autres, proportionnellement à leur nombre?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur le sénateur Denis, j'aimerais mentionner présentement que jusqu'à maintenant aucune preuve de pression politique n'a paru devant le présent comité. Je ne crois pas...

Le sénateur DENIS: Eh bien, monsieur le président, d'après ce qu'a dit mon bon ami, l'immaculé M. Bell, ce dernier semble être la seule personne qui n'a jamais exercé de pression en politique. Si vous étiez un député, M. Carson, et si l'un de vos commettants venait vous voir en disant «on m'a fait une injustice à titre d'employé et je voudrais que vous écriviez à la commission pour voir ce qu'on peut faire à ce sujet», que feriez-vous?

M. CARSON: Monsieur le président, j'écrirais à la commission.

Le sénateur DENIS: Écririez-vous à la commission?

M. CARSON: Oui, en effet. Aussi, monsieur le président, j'aimerais que l'on inscrive ceci, à l'effet que la commission se fait un plaisir de recevoir des lettres, des appels téléphoniques, des demandes personnelles de renseignements de toutes sortes de la part des députés pour le compte de leurs commettants ou de personnes qu'ils connaissent, parce que nous sommes intéressés à en connaître le plus possible au sujet des candidats. De toute façon, toute référence sur le caractère d'un candidat de la part d'un député nous est un instrument très utile. Nous les acceptons avec plaisir et nous les prenons au sérieux. Je sais que plusieurs de mes amis qui sont députés depuis plusieurs années disent en farce qu'écrire pour le compte d'un ami ou d'un commettant lui fait plus de tort que de bien. Eh bien, j'aimerais vous assurer, monsieur le président ainsi que les membres de votre comité et tous les députés que c'est plutôt le contraire qui est vrai. Nous les prenons en sérieux. Je m'assure qu'ils sont remis aux membres du comité de sélection afin qu'ils puissent tenir compte de ces références au sujet du caractère ou de toutes autres lettres de créance qui peuvent être fournies.

M. LACHANCE: Ceci tombe-t-il dans la catégorie des pressions politiques?

M. CARSON: Non, je ne l'interprète pas de cette façon, monsieur le président. J'interprète cela comme étant un effort de la part des serviteurs élus par le peuple en vue de vraiment aider les autres fonctionnaires du gouvernement dans l'administration du pays.

Le sénateur DENIS: J'aimerais alors savoir, M. Carson, si ces lettres que vous recevez de la part de députés ont plus de chance de venir de ceux dont les commettants sont en grande partie des fonctionnaires civils?

M. CARSON: En matière de promotion, de classification et ainsi de suite, cela est vrai. Mais nous recevons de tous les coins du pays des lettres au sujet des personnes qui font leur entrée dans la fonction publique. Je pense, si l'on veut parler de proportion, que nous en recevons plus de la côte de l'Atlantique que de la côte du Pacifique. Je pense cependant que ceci ne fait que refléter l'économie du pays.

Le sénateur DENIS: Vous devriez recevoir plus d'appels téléphoniques ou de lettres des députés d'Ottawa, par exemple.

M. CARSON: Oui, ils ont tendance à connaître plus de fonctionnaires civils.

M. ÉMARD: M. Carson, avez-vous un plan de rétrogradation vous permettant de comparer les employés qui ne sont plus capables de remplir leurs fonctions, surtout dans le cas de ceux qui travaillent manuellement, pour raison de d'invalidité, de mauvaise santé ou de vieillesse?

M. CARSON: Oui, monsieur le président, la loi renferme des dispositions à l'intention des personnes qui acceptent volontairement un emploi à un niveau inférieur. Vous vous rappellerez peut-être, monsieur le président, que j'ai comparu devant le comité en juin dernier alors que vous étudiiez la Loi sur la pension du service public et j'ai mentionné qu'à mon avis la loi sur la pension devrait être plus libérale de façon à permettre à certaines de ces personnes de prendre plus tôt leur retraite sans perdre de pension. Je pense encore que ceci serait utile et j'espère que votre comité continuera à pousser le ministère des Finances ainsi que le Conseil du trésor afin qu'ils étudient ces changements. Mais ceci ne se fait pas, monsieur le président, et les départements font évidemment de très nombreux efforts en vue de trouver un travail plus facile pour ceux qui ne sont plus capables de fournir tout l'effort physique voulu. Comme je l'ai suggéré au comité en juin dernier, on a également des indications à l'effet que des départements gardent effectivement des personnes sur leur feuille de paie même si elles ne sont plus capables de produire à plein rendement.

M. ÉMARD: Avez-vous un plan d'allocation à l'intention des personnes qui sont mises à pied? Je suppose que ce cas ne se présente pas trop souvent mais, avec l'automation qui s'en vient, on ne sait pas à quoi s'attendre et, comme je vois que les fonctionnaires civils n'ont pas d'assurance-chômage, quelles mesures prendriez-vous en cas de mises à pied?

M. CARSON: Monsieur le président, le gouvernement fédéral n'a pas encore comme tel un programme d'allocation de fin de service à l'intention des fonctionnaires publics. Je pense que, du point de vue historique, on a toujours été d'avis que cela n'était pas nécessaire parce qu'il se produisait si peu souvent. Aussi nous faisons de gros efforts en vue de trouver un nouvel emploi aux personnes qui sont mises à pied mais, si vous me permettez d'exprimer une opinion personnelle, monsieur le président, je crois que les associations de personnel ainsi que le Conseil du trésor devraient, dans le programme de négociations collectives qui sera bientôt en vigueur, prendre sérieusement en considération le cas des négociations sur l'obtention d'une allocation de fin de service. Je crois qu'il y a là un manquement dans le programme d'avantages marginaux de la fonction publique.

M. WALKER: M. Carson, vous avez eu de l'expérience en relations ouvrières dans le secteur de l'industrie privée et maintenant dans la fonction publique. Y a-t-il une différence fondamentale dans les relations ouvrières de ceux qui sont au service du gouvernement par opposition au secteur industriel hors du service civil? Cette question s'est présentée continuellement et se rapporte à la philosophie qui anime tout le rapport de la commission préparatoire Heeney. Y a-t-il un facteur ajouté?

M. CARSON: Je n'en connais pas que l'on pourrait généraliser. Il y a environ une semaine, je m'asseyais à une table avec des représentants de l'Union des postiers du Canada et de l'Union des facteurs du Canada au cours des derniers stages de notre consultation et, en autant que la chose me concernait, j'aurais pu avoir affaire à la I.B.W. ou à l'Union des travailleurs de chemins de fer en Colombie-Britannique.

M. WALKER: Cette impression vient-elle de vous-même ou de leur représentation?

M. CARSON: Disons que notre discussion me rappelait beaucoup mon expérience en négociations collectives hors des sphères gouvernementales. Mais avec la grande majorité de ceux de la fonction publique que nous consultons, l'Alliance de la fonction publique, l'Institut professionnel et les autres groupes que nous rencontrons, je suis impressionné par le fait que le Bureau d'étude des traitements, qui a été la clef de voûte en matière de consultation et d'établissement des traitements dans la fonction publique depuis 1957, considère très sérieusement les représentants des employés. Les débats s'établissent à partir de faits qui sont acceptés des deux parties. Il en est très différemment en matière de négociations dans le secteur privé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, j'aurais beaucoup d'autres questions à poser à M. Carson, mais je crois qu'il sera préférable de les poser lors de l'étude des divers articles du projet de loi. Notre étude de ce soir est évidemment loin d'être complète, mais je suggère que nous remplissions ces lacunes à mesure que nous étudierons le projet de loi.

M. CARSON: Monsieur le président, il me fera plaisir de me rendre disponible lors de votre examen des clauses.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, M. Carson et Mlle Addison.

Nous nous rencontrerons demain matin à 10 heures et les facteurs seront alors présents. S'il nous reste du temps au cours de la journée, nous demanderons à M. Heeney de revenir.

Le 24 octobre 1966

APPENDICE «L»

(Demande d'affiliation en cours de la part de l'Association des agents des douanes et de l'accise). Union internationale des United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America. Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, monnayeurs et aides. Fraternité internationale des relieurs. Union fraternelle des charpentiers et menuisiers d'Amérique. Fraternité internationale des électriciens. Association internationale des pompiers. Union internationale des lithographes et photograveurs, International Association of Machinists and Aerospace Workers. Association internationale des travailleurs de feuilles de métal. Union internationale des pressiers et adjoints de l'Amérique du Nord. Association unie des compagnons et des apprentis de la plomberie et de la pose des tuyaux des États-Unis et du Canada. Union internationale des typographes. Association canadienne des contrôleurs du trafic aérien. Corporation du service marchand du Canada. Fédération des postiers ambulants du Canada. Union des postiers du Canada. Fédération du service civil du Canada (sections qui ont reçu directement une charte). Union des facteurs du Canada. Association nationale des marins du Canada. Association des employés de la défense nationale. Association nationale des employés du ministère des Affaires des anciens combattants.

Première session de la vingt-septième législature
1936

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-
VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Présidents conjoints:

L'honorable M. Jean-T. Richard, député.

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre.

SÉANCE DU MERCREDI 28 OCTOBRE 1936

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-171

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-172

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Décarie, président national, J. Colville, secrétaire-trésorier, Union des facteurs du Canada.

EDMOND DUMAIRE, IMPRIMEUR
IMPRIMERIE DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1936

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES
Fascicule 13

SÉANCE DU MARDI 25 OCTOBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Décarie, président national, J. Colville, secrétaire-trésorier, Union des facteurs du Canada.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
25053—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU
SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
concernant les relations entre employeur et employés dans la
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et M. Jean-T. Richard, député

et messieurs

Représentant le Sénat les sénateurs	*Représentant la Chambre des communes*	
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Lachance
Cameron	Bell (*Carleton*)	Leboe
Choquette	Berger	Lewis
Davey	Chatterton	McCleave
Denis	Chatwood	Munro
Deschatelets	Crossman	Ricard
Fergusson (Mme)	Émard	[1]Rochon
Hastings	Fairweather	Simard
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Hymmen	Tardif,
	Isabelle	Wadds (Mme)
MacKenzie	Keays	Walker—(24).
Quart (Mme)—(12)	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

[1]Remplace M. Orange le 25 octobre 1966.

ORDRE DE RENVOI

Le MARDI 25 octobre 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Rochon soit substitué à celui de M. Orange sur la liste des membres du comité spécial mixte sur la fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND.

PROCÈS-VERBAUX

Le MARDI 25 octobre 1966
(22)

Le Comité spécial mixte du Sénat et la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit ce matin à 10 h. 13 sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et M. Richard.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Fergusson (2).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Chatwood, Crossman, Émard, Fairweather, Knowles, Leboe, Lewis, McCleave, Richard, Walker (13).

Aussi présents: MM. Décarie, président national, J. Colville, secrétaire-trésorier, Union des facteurs du Canada.

Sur la proposition de M. Knowles, appuyé par M. Chatterton, le Comité est d'accord pour entendre à une prochaine réunion, un exposé oral du *Canadian Merchant Service Guild.*

Sur la proposition de M. Chatterton, appuyé par M. Bell, le Comité accepte qu'une lettre de la Chambre de commerce de Vancouver soit publiée en appendice au compte rendu d'aujourd'hui. (*Voir l'appendice M.*)

Sur la proposition de M. Leboe, appuyé par M. Walker, le Comité accepte qu'une lettre du président du comité des Comptes publics soit publiée en appendice au compte rendu d'aujourd'hui. (*Voir l'appendice N.*)

Le Comité interroge les représentants de l'Union des facteurs du Canada au sujet de leur exposé.

On informe le Comité qu'une copie de l'arrêté en Conseil (Règlements régissant la Fonction publique) réclamé à la réunion (20) est entre les mains du secrétaire.

La séance est ajournée à 11 h. 48 jusqu'à 4 heures cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des Communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada ayant été dûment convoqué à se réunir à 4 heures, les membres suivants sont présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Denis (2).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatwood, Richard, Walker (4).

Aussi présent: M. A. D. P. Heeney, président du Comité préparatoire sur la négociation collective dans la fonction publique.

A 4 h. 20, étant donné qu'il n'y a pas quorum, les présidents conjoints ajournent la séance jusqu'à la convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le MARDI 25 octobre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Veuillez faire silence. MM. les membres du Comité, le Comité a reçu une dépêche de Robert Cook, président national, *Canadian Merchant Service Guild,* qui se lit comme suit:

> Je serais bien aise de faire un exposé oral à votre Comité sur les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada.

Devrait-on référer cela au comité directeur pour leur prochaine assemblée?

M. KNOWLES: Pourquoi ne pas l'entendre aujourd'hui?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ce serait très facile.

M. KNOWLES: Je fais cette proposition.

Le PRÉSIDENT: Serait-ce un témoin supplémentaire?

M. KNOWLES: Est-il ici?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non. Nous pourrions faire en sorte qu'il soit ici à la prochaine séance. D'accord?

Des VOIX: D'accord.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il y a une lettre de la Chambre de commerce de Vancouver adressée au secrétaire au sujet du bill C-170. Devrait-on la publier en appendice au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui? Il s'agit d'une lettre de trois paragraphes.

D'accord?

Des VOIX: D'accord.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je voudrais attirer votre attention sur une lettre adressée au sénateur Bourget, en date du 17 octobre, de notre bon ami M. Hales, président du comité des comptes publics. En résumé, il voudrait que le Comité prenne en considération certaines suggestions au sujet des dispositions prévues aux articles 11, 12 et 13 du bill C-182, qui empiètent jusqu'à un certain point, croit-il, sur l'indépendance de l'auditeur général. Le Comité désire-t-il que cette lettre soit consignée au compte rendu des délibérations?

Des honorables MEMBRES: D'accord.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Devrions-nous demander à M. Hales de témoigner devant ce Comité? Il a le droit de venir de toutes façons, étant député, mais devrions-nous l'inviter à témoigner?

Des VOIX: Je crois que oui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il s'agit du bill C-182. Je vais donner les instructions au secrétaire en conséquence.

Des VOIX: D'accord.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La dernière lettre est de John Taylor et Clement Devenish qui expriment leur reconnaissance pour l'attention très courtoise que nous avons accordée à leur exposé.

Ce matin, nous avons ici l'Union des facteurs du Canada, représentée par MM. Décarie et Colville.

Les membres sont-ils prêts à poser des questions?

M. KNOWLES: Monsieur le président, je crois que ces messieurs, ainsi que les représentants des autres groupes de postiers, désiraient avoir la chance de témoigner devant nous après le dépôt du rapport Montpetit.

Je me demande s'ils auraient d'autres commentaires à faire étant donné que ce rapport a été déposé depuis qu'ils sont venus la dernière fois?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je suppose, monsieur Knowles, que votre intention est qu'ils commentent le rapport Montpetit en ce qu'il a trait à ces bills?

M. KNOWLES: Je dirais que c'est cela, mais je crois que le lien, ou plutôt le rapport entre les deux est plutôt vaste, n'est-ce pas? Je dirais, pour être plus précis, en tant qu'il se rapporte à la négociation collective.

(*Texte*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard):* Monsieur Décarie, on vous a demandé vos commentaires sur le rapport Montpetit.

M. DÉCARIE: Le rapport Montpetit sur le bill C-170 est très explicite. Tout d'abord, il nous demande au cinquième paragraphe, au numéro 1, de donner un essai au bill C-170. Mais par contre, plus loin dans le rapport—je n'ai pas eu le temps de l'étudier complètement, puisque j'ai été absent d'Ottawa toute la fin de semaine,—et d'après les bribes que j'ai pu lire ici et là dans le bill, à propos de la négociation, par exemple, le juge Montpetit dit que parmi les nombreuses choses qui devraient être négociées, certaines viennent en contradiction avec le bill C-170, comme par exemple l'avancement, les transferts, les engagements et la reclassification des employés.

Je désirerais plutôt avoir la chance lors d'une autre séance, de pouvoir expliquer plus à fond le rapport Montpetit; franchement, je n'ai pas eu le temps de l'étudier beaucoup.

En ce qui concerne les relations entre employeur et employés, ce qui constitue une question de négociation aussi, le rapport Montpetit dit qu'il devrait y avoir présentement plus de dialogue entre l'employeur et l'employé, mais j'aimerais beaucoup, dans une couple de jours peut-être, pouvoir revenir devant le Comité et donner plus d'information, puisque le rapport Montpetit n'a été distribué que jeudi après-midi et je n'ai pas eu le temps de l'étudier à fond.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: Monsieur Décarie, pourriez-vous commenter la suggestion du juge Montpetit à l'effet que soit étudiée la possibilité de faire des Postes une société de la Couronne? Je crois qu'il ne va pas plus loin, mais il a fait cette suggestion.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: C'est une question très importante qui nous touche très profondément, puisque le juge Montpetit, entre autres, recommande que le bureau de poste soit constitué en compagnie de la Couronne. Cette demande de la part des employés des Postes, tant du Syndicat des postiers du Canada que du Syndicat des facteurs, abonde dans le sens de notre demande. Nous aimerions que le bureau de poste fût constitué en société de la Couronne. Nous sommes pleinement d'accord avec le juge Montpetit là-dessus.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: S'il était entendu que vous auriez le droit de négocier avec le ministère des Postes, en tant qu'employeur indépendant, et s'il était entendu que ces droits de négociation seraient semblables à ceux prévus par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, est-ce qu'il importerait beaucoup qu'il s'agisse ou non d'une société de la Couronne?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Certainement. Il n'est pas seulement le fait de pouvoir négocier en vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Il y a aussi la question à l'effet que le ministère des Postes devrait être converti en société de la Couronne, puisque les employés eux-mêmes ne se considèrent pas comme des fonctionnaires. Les fonctionnaires des Postes se croient employés au même titre que n'importe quel employé dans le moment et pour cette raison on demande que le ministère des Postes soit constitué en société de la Couronne. En étant institué en société de la Couronne, cela nous donnerait aussi le droit de pouvoir négocier la convention collective, et cette fois-là une convention collective libre, nous donnant complète liberté de négocier sur tout sujet qui nous touche. Nous demandons, pour sa bonne administration, que le ministère des Postes devienne une société de la Couronne. Le ministère des Postes deviendrait alors une société au même titre que toute compagnie du secteur de l'industrie; elle pourrait s'administrer elle-même, contrôler ses finances, ses profits, ses pertes, et elle serait considérée alors comme une industrie. C'est ce que nous voulons et demandons. La convention collective aurait alors beaucoup plus de liberté d'actions que sous le bill C-170 et nous pourrions négocier librement sur tout ce qui nous touche.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: Je vois que vous n'êtes pas très en faveur de la suggestion du juge Montpetit de faire l'expérience du bill C-170?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Dans un sens, non. Nous ne sommes pas tout à fait d'accord avec le juge Montpetit quand il dit qu'on devrait en faire l'essai. Après une étude assez complète du bill, nous nous apercevons que le bill C-170, en ce qui a trait à la convention collective telle que soumise au gouvernement dans le moment, n'est qu'un bill unilatéral, un bill qui donne à l'employeur tous les pouvoirs et tous les droits. Il ne nous reste presque rien. Nous pouvons négocier les salaires, comme c'est mentionné, mais d'un autre côté, le président du Conseil canadien des relations ouvrières, par exemple, a tous les pouvoirs. Nous ne

pouvons nommer aucun membre du Conseil; nous ne pouvons nommer aucun représentant à l'arbitrage, à la conciliation; nous ne pouvons nommer aucun représentant pour régler nos griefs. Nous pouvons seulement suggérer des noms qui seront refusés ou acceptés. Quant à notre représentant, membre de ce Conseil, on l'appellera le représentant de l'employeur. Ce ne sera pas un représentant de notre choix et quand le juge Montpetit dit qu'on devrait faire essai d'un bill semblable, le juge Montpetit a peut-être une autre idée en tête, surtout quand on sait qu'il a été, je crois, un arbitre et un expert dans le mouvement ouvrier. Il nous dit d'essayer, croyant peut-être qu'il pourrait y avoir des changements. Mais nous savons très bien qu'on ne peut pas changer du jour au lendemain une loi établie par le gouvernement. Une bataille durant des années avant d'obtenir des modifications. Nous ne croyons pas à son essai. Il faudrait plutôt chercher à l'amender. Le juge Montpetit, dans son rapport même, suggère des amendements au bill C-170: il nous demande d'en faire l'essai, mais d'un autre côté, il croit qu'on devrait y apporter des changements: il veut qu'on lui donne une chance. C'est bien beau être beau joueur, mais quand nos conditions de travail sont en jeu, il faut absolument, tout de suite, avoir un bon bill. C'est pour cela que nous tentons tellement de choses pour essayer d'amender ce bill-là. Nous ne sommes pas d'accord avec le juge Montpetit à l'effet que nous devrions en faire l'essai. Il suggère de l'essayer, mais d'un autre côté, il devrait y avoir un amendement; s'il doit y avoir des amendements, pourquoi ne dit-il qu'on devrait l'essayer avec les amendements que nous demandons.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: Je ne veux pas vous faire abandonner l'attitude que vous avez très clairement adoptée à propos des sociétés de la Couronne, mais je me demande encore, en tant que membre du Comité, s'il ne serait pas possible d'apporter assez de changements au bill C-170, ou de faire en sorte que la plupart des employés soient régis par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, de façon à satisfaire ainsi à votre principale exigence?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: C'est justement cela, oui. Il faut absolument que le bill soit amendé pour satisfaire les employés des Postes, parce qu'ils ne se considèrent pas comme des fonctionnaires mais comme des employés qui travaillent pour un ministère du gouvernement, ministère qui fonctionne à profits et pertes; c'est un ministère qu'on peut comparer à n'importe quelle industrie dans le pays, les métallos, les manufactures. C'est la même chose; c'est un ministère qui fonctionne à profits et pertes et je ne crois pas que nous devrions être visés par le bill C-170. Nous protestons contre le bill C-170. En faire l'essai serait quasiment admettre le bill C-170; nous ne l'admettons pas. Le bill doit être amendé. Le juge Montpetit recommande certains amendements et c'est ce que nous voulons. Ce n'est pas le fait d'être soumis à un bill quelconque qui nous préoccupe, ce que nous voulons c'est un bill nous permettant comme à n'importe quel citoyen au pays de négocier librement tout ce qui nous concerne, tout ce qui concerne l'employé.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je voudrais poser la question suivante à M. Décarie: En supposant que ce bill C-170 soit adopté sans amendement important, ce qui semble être l'intention du Gouvernement, le groupe des em-

ployés des Postes formera sans doute une unité de négociation? Prévoyez-vous que, soit l'union des facteurs du Canada, soit l'union des postiers du Canada sera certifiée comme l'agent négociateur de cette unité?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Nous demandons que l'accréditation soit donnée séparément aux facteurs et aux postiers. Le bill prévoit que ceux qui s'occupent de la manutention du courrier seront accrédités comme groupe, en d'autres termes, le bill exige que tous les employés des Postes, à l'exception des dactylos ou des sténos, tous ceux qui s'occupent du courrier seront accrédités comme groupe. Nous nous opposons à cela, et nous demandons l'accréditation du syndicat des facteurs, parce que, croyons-nous, les facteurs font un travail complètement différent. D'ailleurs, le travail des facteurs est complètement différent de n'importe quel autre au pays, puisque le ministère des Postes étant ce qu'on peut appeler un monopole, il n'y a pas lieu pour les employés des Postes de travailler en dehors du gouvernement, dans l'industrie.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Si cela ne vous est pas accordé, alors l'une ou l'autre des associations, ou peut-être même la nouvelle alliance, pourrait être certifiée comme l'agent négociateur de ce groupe d'employés des Postes? Est-ce la façon dont vous envisagez la chose?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Sous sa forme actuelle, le bill nous force à former un conseil de syndicat. Si nous y sommes forcés par la loi, comme tout citoyen du pays respectueux des lois, nous formerons un conseil d'employés, mais ce conseil d'employés sera formé contre notre gré, contre notre volonté.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: En d'autres mots, si le bill est adopté tel quel, vous prévoyez que l'union des facteurs du Canada et l'union des postiers du Canada formeront une association qui pourrait être certifiée comme l'agent négociateur?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Si la loi nous y force, nous formerons un conseil d'employés. Nous avons maintenant une commission mixte qui n'est pas un conseil des syndicats. Si nous sommes forcés, nous aurons un autre argument contre un gouvernement qui oblige ses employés à passer par la petite porte au lieu de donner aux employés le contrôle complet de leur syndicat.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Supposons que le bill ait été adopté et que vous ayiez formé cette association, pourriez-vous nous dire ce que vous pensez de la disposition qui prévoit que l'agent négociateur qui aura été certifié devra déclarer à l'avance s'il choisit de procéder par voie de conciliation, avec le droit de faire la grève, ou par voie d'arbitrage. C'est-à-dire que ce choix devra être fait avant la certification.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Nous nous opposons à ce que nous disions à l'avance au Conseil la façon dont nous allons régler nos disputes. C'est encore un accroc à la liberté des syndicats de dévoiler d'avance à l'employeur la façon de régler nos disputes.

Je crois que cette décision devrait être prise à la table même des négociations. Dans les négociations libres, le syndicat, autant que l'employeur, est libre de décider; et en démocratie, on décide quelque chose par la discussion entre les deux parties. Je ne crois pas qu'on doive dire d'avance à l'employeur que nous allons nous y prendre de telle ou telle façon pour régler nos disputes. Ce serait dévoiler à l'imployeur toute notre stratégie, ce que l'employeur ne fait pas, d'après le bill C-170. L'employeur n'est obligé envers aucun syndicat, mais tous les syndicats ou toutes les associations, sont obligés envers l'employeur, d'après le bill C-170. C'est un accroc à la liberté et nous nous opposons à ces choses-là.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Oui, je comprends que vous ne vouliez pas révéler votre position avant les négociations. C'est là un espect de la question. Toutefois, ce à quoi je voulais en arriver plus précisément était de savoir ce que vous pensiez du fait que vous aurez à décider, avant même d'être certifié, si vous allez procéder par voie de conciliation ou d'arbitrage. C'est là où je voulais d'abord en arriver. J'accepte largement ce que vous avez avancé. Ma question concernait la certification avant d'avoir fait le choix de l'une ou l'autre alternative.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Vous voulez dire avant d'obtenir l'accréditation? D'après le bill, on doit dire à l'employeur la façon dont nous voulons que les disputes ou les griefs, soient réglés. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous nous opposons absolument à dévoiler la direction que nous allons prendre. Mais si la loi est adoptée telle quelle, nous allons nous battre pour qu'elle ne le soit pas dans ces termes—si la loi décide qu'on ne peut procéder de cette façon, que la Loi sur les relations industrielles ne nous touche pas, eh bien! nous devrons chercher d'autres moyens pour que l'employeur ne sache rien. Nous cherchons s'il y a quelque chose dans la loi qui nous donne le droit de ne pas dire à l'employeur de quelle façon nous voulons régler nos disputes, avant l'accréditation. D'après le bill C-170, nous sommes accrédités par le Gouverneur en conseil, par le président du Conseil canadien des relations ouvrières. Eh bien! c'est encore une décision unilatérale donnant trop d'autorité, et nous ne voulons pas cela du tout. Ce sont des choses qui sont discutées parmi les membres de deux syndicats.

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Vous avez laissé entendre que vous préféreriez que les employés des Postes soient régis par les dispositions de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, et M. Heeney a prétendu que dans ce cas, il y aurait certaines lacunes. En d'autres mots, il faudrait apporter certains changements à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Une des difficultés qu'il a soulignées, du point de vue des employés, est qu'aux termes de cette loi, le ministre du Travail, à qui cette loi confère certains pouvoirs et une certaine autorité, représenterait en fait l'employeur dans le cas des employés du Gouvernement, alors que dans le cas des autres conflits, il agit plus ou moins comme un tiers. Qu'avez-vous à dire là-dessus?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Aux termes de la Loi sur les relations industrielles, le ministre du Travail accréditera notre syndicat. Est-ce cela que vous voulez dire? Que nous serons accrédités par le ministre du Travail plutôt que...

(*Traduction*)

M. CHATTERTON: Non, il ne s'agit pas tellement de certification, mais plutôt de certains pouvoirs et d'une certaine autorité qui sont conférés au ministre du

Travail aux termes de cette loi, comme par exemple, en ce qui concerne la formation des commissions de conciliation et d'arbitrage et ainsi de suite.

(Texte)

M. DÉCARIE: Nous demandons à être régis par la Loi sur les relations industrielles, le bill 152 je crois, parce que ce bill nous accorderait toute liberté de négocier, même si le ministère nous donnait l'accréditation. Comme nous représentons plus de 51 pour cent de nos membres, on ne peut nous refuser l'accréditation, même si le ministre du Travail a des pouvoirs—et je sais qu'il en aurait dans ce cas—d'après la Loi sur les relations industrielles et le Conseil canadien des relations ouvrières du Canada également. Même dans ce cas, si nous sommes accrédités par le ministère du Travail comme employés du gouvernement, ce bill nous donnerait toute liberté de négocier tout ce que nous voulons à la table des négociations. C'est pour cette raison que nous préférerions tomber sous l'empire de la Loi sur les relations industrielles du travail au Canada.

(Traduction)

M. CHATTERTON: Monsieur le président, puis-je passer au bill C-181 ou voulez-vous continuer à discuter du bill C-170?

En ce qui concerne le bill C-181, monsieur Décarie, que pensez-vous de la position de la Commission du Service civil qui se trouve pour ainsi dire à être l'employeur, alors qu'elle est en même temps l'arbitre de dernière instance des griefs au sujet des questions de recrutement, de promotions, de mutations etc.?

(Texte)

M. DÉCARIE: D'après la nouvelle loi, la Commission du service civil possède le pouvoir d'avancement, d'engagement, de rétrogradation et de mutation. Je crois que la Commission du service civil, dans ce cas, se donne trop d'autorité, encore une fois. Toutes ces choses devraient être négociées. Je crois que la Commission du service civil ne devrait être qu'une agence d'emploi pour tous les ministères du gouvernement. Nous demandons à être formés en société de la Couronne, mais si jamais cela arrivait, je crois que la Commission du service civil devrait s'en tenir au rôle pour lequel elle a été instituée, en 1924, je crois, c'est-à-dire le recrutement des fonctionnaires ou des employés. Mais le droit de légiférer ou de décider la reclassification, par exemple, la rétrogradation ou la mutation devrait être laissé aux syndicats eux-mêmes lors de la négociation, de même que la façon d'y procéder, mais pas à la Commission du service civil.

Encore une fois, c'est un problème très important; c'est la sécurité d'emploi qu'on nous enlève, pour la donner à la Commission du service civil. On nous dit qu'on ne peut négocier cela. Je crois que c'est à la table des négociations qu'on devrait décider de la mutation, de l'annoncement ou de la réclassification des employés, et non à la Commission du service civil. Sans discussion ni négociations, on donne ces pouvoirs à un autre bureau indépendant du gouvernement. La Commission du service civil devrait s'en tenir au rôle pour lequel elle a été instituée: le recrutenent des employés au Service civil.

(Traduction)

M. CHATTERTON: En plus de ce que vous venez de dire à l'effet que ces autres questions, telles que les nominations à un grade inférieur, les mutations et les promotions ne devraient pas être négociables, et en supposant que le bill soit adopté tel quel en ce qui concerne la non-négociabilité de ces questions, que

pensez-vous du fait que s'il y a un grief dans ces domaines, l'appel devra être interjeté auprès de l'organisme qui a pris la décision originale et non pas auprès d'un tribunal indépendant?

(Texte)

M. DÉCARIE: Je n'ai pas mentionné tout à l'heure, c'est un oubli de ma part, que la procédure des griefs devrait être laissée aux deux parties en cause, c'est-à-dire le syndicat et l'employeur. Dans notre cas, quand je dis «employeur», je veux dire le ministère des Postes. La procédure des griefs devrait être laissée là et devrait être arbitrale, comme pour n'importe quel syndicat dans l'industrie. La procédure des griefs est établie entre les deux parties et non pas laissée à une agence nommée par l'employeur. Ce sont les deux parties en cause qui devraient négocier les griefs. Or n'importe quel grief, que ce soit au sujet d'une promotion ou d'une mutation, par exemple, ou d'une reclassification, devrait être discuté et réglé par les deux parties. Et les deux parties devraient régler tous les griefs, y compris la réclassification. Cela ne devrait pas être laissé à une autre agence indépendante. C'est à l'employeur et à l'employé qu'il appartient de régler ces problèmes.

(Traduction)

M. CHATTERTON: Je ne crois pas, monsieur le président, que M. Décarie ait tout à fait compris l'objet de ma question. En supposant que les questions de promotion, de nomination à un grade inférieur, de mutation etc., restent non négociables, alors que pensez-vous du fait qu'un appel qui devrait être interjeté à la suite, par exemple, d'une nomination à un grade inférieur, devra l'être auprès de la Commission elle-même qui est l'organisme qui aura pris la décision originale, plutôt qu'auprès d'un tribunal indépendant? En d'autres mots, si ces questions de promotion etc. ne font pas l'objet de la négociation collective, que pensez-vous du fait que l'appel devra être interjeté auprès de la Commission qui aura pris la décision originale?

(Texte)

M. DÉCARIE: Je comprends très bien votre question. Vous voulez dire que la Commission du service civil, étant responsable du recrutement, de l'avancement, de ceci, de cela devrait aussi s'occuper des appels?

(Traduction)

M. CHATTERTON: C'est le cas maintenant.

M. DÉCARIE: C'est ce qui est maintenant proposé dans le bill.

M. CHATTERTON: Oui.

(Texte)

M. DÉCARIE: Nous nous opposons à cela. Si on veut le laisser à un tribunal indépendant, ce devrait être à un tribunal d'arbitrage, et non pas à la Commission du service civil. Nous nous opposons à cela parce qu'un bureau indépendant de la négociation (indépendant du gouvernement puisque la Commission du service civil est une agence complètement indépendante du gouvernement) le gouvernement, d'après la loi, ne peut faire ni défaire ce que la Commission du service civil accomplit. C'est un organisme complètement indépendant. Mais, dans les négociations collectives, ces choses-là doivent être négociées devant un tribunal indépendant où siège un représentant des syndicats, nommé par le syndicat. Il y a plus de chance que se règlent là les griefs concernant l'avancement ou la classification. Si le bureau est indépendant de la négociation du

gouvernement, quand il y aura des décisions à prendre, il ne s'y trouvera personne pour représenter le syndicat. Même l'employeur, (le ministre des Postes) n'a pas de représentant auprès de la Commission du service civil. C'est un organisme complètement indépendant. Nous ne pouvons pas accepter cette situation. Il faut absolument qu'un représentant du syndicat siège à ces tribunaux, quels qu'ils soient, et qui s'occupe des intérêts de l'employé. Cela répond-il à votre question?

(Traduction)

M. CHATTERTON: Même si, disons, la constitution de la Commission était modifiée de façon à permettre que les employés y soient représentés, le fait que c'est le même organisme qui prend les décisions relatives, par exemple à la nomination à un grade inférieur et qui entend les appels, ne résulterait-il pas en une situation assez difficile?

(Texte)

M. DÉCARIE: Si nous pouvions avoir un représentant de notre choix à la Commission du service civil, un représentant choisi par le syndicat pour aider à régler un grief, ça deviendrait alors comme un tribunal d'arbitrage. On lui donne différents noms mais, en fin de compte, c'est la même chose, et cela pourrait être acceptable. Il faut absolument un représentant de notre syndicat auprès de la Commission du service civil quand celle-ce doit décider d'une mutation, par exemple. Même si ces bureaux étaient administrés par la Commission du service civil, pourvu qu'un représentant au syndicat siège, ce qu'on pourrait appeler un bureau d'artitrage, ce serait acceptable.

M. LEWIS: Un représentant permanent?

M. DÉCARIE: Oui, un délégué permanent à la Commission du Service civil qui représenterait notre syndicat et qui serait acceptable aux deux parties. Alors, si nous avons un grief à présenter à la Commission du service civil, nous aurons au moins un représentant là. Autrement, nous n'en avons pas.

M. ÉMARD: Monsieur le président, je partage l'opinion de M. Décarie quand il dit que, si le ministère des postes était une société de la Couronne, ce serait beaucoup plus facile pour les négociations collectives, le règlement des griefs, etc., et que les employés seraient traités de la même façon que dans l'industrie. Il faut se rendre compte de la réalité. En cas de grève, je ne crois pas, c'est mon opinion personnelle, d'après l'expérience de la dernière grève des Postes, je ne crois pas qu'une grève au ministère des Postes puisse être traitée de la même manière que dans l'industrie. Je ne crois pas qu'elle puisse durer aussi longtemps que dans l'industrie sans l'intervention du gouvernement. Ce n'est pas que le gouvernement aime intervenir dans le cas des grèves comme dans celle des chemins de fer, mais je pense qu'il n'y a pas eu d'autre solution porposée à l'heure actuelle pour régler ces problèmes. Même si vous étiez dans le cas des postiers qui doivent faire la grève prochainement aussi, l'opinion publique s'éveille au point que le gouvernement est le seul qui, réellement, puisse faire quelque chose. Et dans ce cas-là, nous sommes obligés d'intervenir, même si nous ne sommes pas prêts à le faire, même si ce n'est pas ce que nous voudrions faire, nous sommes obligés d'intervenir pour vous faire retourner au travail. Maintenant, croyez-vous que dans le cas d'une grève, si vous étiez une société de la Couronne, vous seriez traités de la même mani ère que dans l'industrie privée?

M. DÉCARIE: Je ne vois pas pourquoi nous ne serions pas traités de la même manière que dans l'industrie privée. D'abord, je dis clairement ici, que je ne

partage pas votre opinion quand vous dites qu'il va y avoir une grève des postiers, que nous nous en allons vers une grève. Cette question est devant le Conseil du Trésor, dans le moment, nous avons des demandes, nous voulons que le Conseil du Trésor fasse aussi une contre-proposition. Nous n'avons rien dans le moment de ce côté-là. La question de la grève n'est pas décidée, on ne sait pas quand, on ne sait pas même s'il va y avoir une loi.

M. ÉMARD: Je m'appuie sur la correspondance qu'on nous fait parvenir tous les matins. Je reçois une carte de Noël qui me dit: «Postez tôt votre courrier parce que les postiers vont faire la grève.»

M. DÉCARIE: Cette carte ne vient certainement pas du bureau des deux syndicats. Ce doit être quelque électeur de votre comté peut-être qui veut avoir de l'aide pour les facteurs. Je ne vois pas pourquoi nous ne serions pas traités comme n'importe quelle industrie...

M. ÉMARD: Mais avant, ne pourrais-je pas avoir une réponse à ma question?

(*Traduction*)

M. KNOWLES: J'ai aussi reçu une carte disant de mettre à la poste tôt pour éviter la période d'affluence.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: La question est de savoir pourquoi nous ne serions pas traités comme n'importe quel autre employé dans le pays si jamais une grève se déclenchait chez les facteurs. Si nous avons le droit de négocier, si nous avons le droit à la grève, et après avoir négocié, je ne parle pas de négocier deux jours et dire: «Nous déclarons la grève", mais si nous avons le droit de négocier, et pendant cinq ou six mois. Je crois que l'employeur devrait avoir un peu de bonne volonté dans ces cas-là. Ce qui arrive dans des grèves après une négociation de cinq ou six mois, c'est que l'employeur s'entête à ne pas vouloir accorder au moins le minimum de choix aux employés. C'est pour cela qu'il y a des grèves. Et dans ce cas-là, je ne vois pas pourquoi nous ne serions pas traités comme les autres.

M. ÉMARD: Je suis bien d'accord avec vous, mais cela ne réglera pas le problème. Croyez-vous que les chemins de fer seront traités de la même manière que les autres industries, dans le cas d'une grève? Moi, je ne le crois pas, car chaque fois que les employés des chemins de fer entrent en grève, le gouvernement intervient et ils sont obligés de retourner au travail. J'espère bien que ce que vous désirez se produira, mais je pense que, dans votre cas, aussitôt que vous aurez déclenché la grève, si jamais vous le faites, l'opinion publique demandera l'intervention du gouvernement, et nous serons obligés d'intervenir de la même façon que nous le faisons dans le cas des chemins de fer.

M. DÉCARIE: L'opinion publique demandera peut-être au gouvernement que nous retournions au travail, mais n'oubliez pas que, lors de la dernière grève, l'opinion publique a demandé au gouvernement de nous accorder ce que nous demandions. Et quand le gouvernement s'est entêté à ne rien nous donner, et que la livraison du courrier a cessé pendant dix jours, ou dix-sept jours comme à Montréal, par exemple, là, le public a demandé au gouvernement que nous retournions au travail. Et la première demande de l'opinion publique a été que le gouvernement nous donne ce que nous demandions, ce qui était raisonnable. La dernière fois, nous ne demandions rien qui n'était pas raisonnable. La même chose se répète toujours. Aux chemins de fer, c'est la même chose.

M. Émard: Que voulez-vous dire par cela: «la dernière fois, nous ne demandions rien qui n'était pas raisonnable»?

M. DÉCARIE: La dernière fois, nous avons demandé une petite augmentation de $600 qui a causé toute une réaction au pays. Vous avez dit que l'opinion publique demande au gouvernement que les employés retournent au travail. L'opinion publique n'en vient là qu'après avoir demandé à l'employeur, gouvernement ou non, de consentir aux demandes légitimes des employés. Pourquoi pas le gouvernement ne donne-t-il pas suite à la première recommandation de l'opinion publique, au lieu de la dernière?

M. ÉMARD: Remarquez bien que nous, de la Chambre, ici, nous ne nous occupons pas des négociations; elles se font avec le Conseil du Trésor, mais c'est nous qui sommes obligés d'intervenir à la dernière minute et d'ordonner le retour au travail. Je ne crois pas que ce soit une solution satisfaisante que le gouvernement ordonne aux postiers, éventuellement, de retourner au travail. Je ne sais pas ce qu'on pourrait faire d'autre. J'admets avec vous que le ministère des Postes y gagnerait à devenir une société de la Couronne. Mais même si vous procédiez de la même façon que l'industrie dans vos négociations collectives, le ministère des Postes, comme vous l'avez mentionné, fonctionne à profits et pertes, contrairement à la plupart des autres ministères du gouvernement le problème de la grève demeure toujours. Quand vous négociez, vous croyez à l'éventualité d'une grève, comme le cas s'est produit aux chemins de fer, et que le gouvernement ordonnera un retour au travail, je pense que les deux parties ne négocient pas de la même manière.

M. DÉCARIE: Les deux parties ne négocient pas de la même façon? Vous voulez dire les Postes et les Chemins de fer?

M. ÉMARD: Je veux dire le ministère des Postes, par exemple, vis-à-vis des postiers. On songe que dans le cas éventuel d'une grève, elle ne pourrait pas durer plus d'une semaine ou deux et qu'il va falloir retourner au travail. C'est très important, la Poste, vous savez que c'est très important. Vous ne pourriez pas rester en grève longtemps sans que l'opinion publique ne s'éveille et que l'on ne demande au gouvernement de vous faire retourner au travail. C'est contre mon gré, et contre le gré de plusieurs des membres du Parlement, mais il n'y a pas d'autre solution à l'heure actuelle.

M. DÉCARIE: Je sais que la poste, c'est très important, c'est surtout très important pour l'économie du pays, par exemple. Vous avez parlé de l'opinion publique tout à l'heure, j'ai quelque expérience dans ce sens-là. Quand le gouvernement demande aux employés des Postes de retourner au travail, ce n'est pas seulement par l'entremise de l'opinion publique, c'est par l'entremise des grosses sociétés, par exemple. Pour ce qui est du courrier, encore là, c'est toujours la même question: pourquoi le gouvernement penche-t-il toujours du côté du gros contre le petit? Aux chemins de fer c'est la même chose, ou dans n'importe quelle industrie.

Quand le gouvernement s'infiltre dans les négociations et nomme les négociateurs et que tout le monde doit retourner au travail, c'est toujours pour faire plaisir, je ne dirais pas pour faire plaisir, c'est toujours pour accommoder l'employeur dans ces cas-là. L'employé négocie pendant des mois et des mois, et vous savez que ça coûte très cher, que c'est beaucoup de travail. L'employeur s'entête et attend que le gouvernement s'infiltre et, en fin de compte, donne raison à l'employeur. C'est ce qui arrive dans presque toutes les grèves. Il n'y a jamais eu de grèves dans lesquelles les employés ont demandé ce que l'employeur ne pouvait pas donner.

On parle de contrôler les salaires mais on ne parle jamais de contrôler les profits, par exemple. Le petit employé paie des taxes comme n'importe qui, il en paie peut-être beaucoup moins que l'employeur, le gros, mais il lui en reste beaucoup moins aussi que le gros; et c'est là la question, le manque d'équilibre dans le moment. Après avoir négocié et négocié, et que le différend en est presque rendu à un règlement, l'employeur s'arrête là et attend que le gouvernement nomme un médiateur ou un conciliateur et retourne tout le monde au travail. Qui en profite? C'est l'employeur dans presque tous les cas. On donne une augmentation de tant, et on augmente les profits du double; et c'est ce qui cause l'inflation. On dit que ce sont les grèves qui causent l'inflation. On dit que ce sont les grèves qui causent l'inflation, c'est tout le contraire. Je ne suis pas un expert en économie, mais on le constate en lisant les articles éditoriaux des journaux.

M. ÉMARD: Ce n'est pas tellement ce point-là...

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A quel moment—maintenant?

(*Traduction*)

M. LEBOE: Je voudrais seulement poser une question supplémentaire au témoin. Ne croyez-vous pas monsieur, qu'en acceptant certains genres d'emplois ou d'occupations au pays, il faut accepter aussi certaines responsabilités qui vont de pair avec ces occupations particulières? Je pense aux services publics—les chemins de fer, la poste—et je vais vous donner l'exemple d'un cas extrême pour illustrer ce que je veux dire. Si quelqu'un est très très malade chez vous et que les médecins et les infirmières, qui ont choisi le domaine de la médecine et des soins médicaux, domaine d'où la grève doit être exclue, vous disent: «Nous ne travaillons plus après cinq heures; nous ne sommes pas disponibles et il n'y a personne de disponible car nous terminons à cinq heures. Vous pouvez nous appeler à 8 heures demain matin».

Je prends ce cas extrême car je crois personnellement que si je faisais partie au pays d'un service—un service essentiel—que ce soit les chemins de fer ou la poste, je comprendrais que l'on m'impose certaines restrictions lorsque j'accepte un tel emploi.

Ce que je veux réellement dire est que personnellement je ne crois pas que le droit de grève devrait exister dans ces services particuliers. Il devrait y avoir des négociations, oui, jusqu'à la limite du possible, avec effet rétroactif lorsqu'on en arrive à un accord. Si, lorsqu'on en arrive à un accord, il a un effet rétroactif, on n'a pas perdu d'argent par suite du fait que les négociations ont duré longtemps, Il intervient un délai avant que l'argent ne soit versé, mais le ministère, le Gouvernement ou l'employeur, selon le cas, n'a pas économisé d'argent. Ne croyez-vous pas qu'on devrait admettre cette responsabilité lorsqu'on demande et obtient un tel emploi? Je crois fermement que dans les services publics de ce genre, il y a une responsabilité que chaque individu doit prendre et qu'il ne devrait même pas y avoir une idée de grève dans les services tels que la poste ou les chemins de fer, alors que la population doit faire face à de multiples ennuis et problèmes et qu'elle n'y est pour rien.

Je crois que la grève des chemins de fer a eu lieu juste avant que les gens puissent ramener leurs enfants à l'école et ils étaient en panne à travers tout le pays avec leurs familles; et maintenant on parle d'une grève des postes juste avant Noël. Pourquoi pas après Noël alors que la période d'affluence sera terminée? Pourquoi mettre tout le pays sans dessus dessous pour arriver à votre but et rendre ainsi la situation beaucoup plus difficile en ce qui concerne le public? Je vous ai donné une longue explication mais je voulais être certain que

la situation soit très claire, car il n'y a pas beaucoup de gens dans ce pays je crois, qui iront dire: je ne crois pas que les services publics ou que ces services en particulier devraient avoir le droit de faire la grève. Je parle en mon nom personnel et non pas au nom du Parti.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Pour répondre à cela, je dois vous dire que n'importe quel fonctionnaire, n'importe quel employé des Postes est très conscient de sa responsabilité envers le public. Dans le fonctionnarisme, aujourd'hui, vous avez les employés à peu près les plus dévoués à leur travail. Je ne dirais pas les plus honnêtes, cela se discute beaucoup, mais ils sont à peu près les plus dévoués à donner le meilleur service au public. Mais, si nous avons des devoirs, nous avons aussi des droits. A propos de votre suggestion de faire la grève au mois de janvier, par exemple, je vais certainement en parler à mes collègues, et si nous décidons de ne pas la faire aux Fêtes pour ne pas nuire au public, nous la ferons au mois de janvier, si vous voulez.

Mais si nous avons des devoirs, nous avons aussi des droits. Quand un jeune homme s'amène aux Postes et accepte un emploi, soit facteur ou postier, cela ne veut pas dire qu'on doive lui enlever tous ses droits. On doit lui donner un salaire raisonnable et des conditions de travail raisonnables, aussi. Si son salaire et ses conditions de travail ne sont pas raisonnables, il doit agir en conséquence. Si le seul moyen à notre disposition est de faire la grève, nous devrions avoir le droit de faire la grève. Si nous pouvons régler tous nos différends sans avoir recours à la grève, tant mieux! Personne ne veut de grève. Mais si nous ne pouvons faire autrement, il nous faut cette arme-là. C'est la seule arme laissée aux travailleurs: le droit de faire la grève ou laisser son emploi. C'est sa seule arme s'il ne peut pas négocier décemment avec l'employeur. Votre opinion au sujet de la grève du mois de janvier, nous en reparlerons, nous en discuterons certainement. Il n'a jamais été de notre intention de priver le public. Nous voulons donner le meilleur service et nous le donnerons par toute température. Si nous ne pouvons en venir à une entente avec l'employeur pour gagner un salaire raisonnable—le salaire raisonnable de base est d'environ $5,000, aujourd'hui, et l'employé, en entrant en fonction ne gagne que $4,200. Il y a une très grande différence entre les deux, s'il faut nous battre pour obtenir cela, nous le ferons. Il n'y a pas d'autre moyen, nous ne pouvons obtenir de résultat autrement. Nous ne faisons pas une grève contre le public. Personne, je pense, a l'idée de faire une grève contre le public, jamais. C'est toujours contre l'employeur qu'on fait une grève. Mais quand l'employeur est le gouvernement, le pouvoir souverain du pays, il faut respecter les lois, et ainsi de suite. Mais il faut absolument trouver un moyen quelconque, et si c'est le seul moyen à notre disposition, il faut s'en servir, après les Fêtes, si vous voulez.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Vos commentaires sont, sans doute, très utiles à d'autres groupes qu'à ceux qui sont ici ce matin, et je vous en remercie, monsieur Lewis.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Je ne peux pas m'empêcher, monsieur le président, de dire qu'une grève qui empêcherait l'achat et la distribution des cadeaux de Noël aurait peut-être plus pour effet d'enrayer l'inflation que certaines mesures qui ont déjà été prises.

M. LEBOE: Je ne crois pas qu'une telle grève aurait cet effet.

M. LEWIS: Je ne vais pas continuer à discuter de cette question de la grève, car je voudrais qu'on se rappelle, monsieur le président, que même aux termes du bill C-170, il est possible aux unions postales de choisir de procéder par voie de conciliation et de grève, alors je ne crois pas que ce soit là une question pertinente.

J'aimerais vous demander d'abord, monsieur Décarie, si votre union englobe tous les employés travaillant dans les bureaux de poste, ou y a-t-il des employés qui ne font pas partie de votre union?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Il s'agit seulement des employés qui travaillent à l'extérieur, seulement les facteurs. Nous sommes un groupe homogène, s'il y en a un dans le gouvernement. Nous sommes seulement des facteurs, nous faisons tous le même travail, et les facteurs travaillent à l'extérieur du bureau de poste, ils ne travaillent pas à l'intérieur. Nous n'avons personne d'autre que des facteurs.

(*Traduction*)

M. LEWIS: A part les facteurs et les postiers qui ont déjà leurs unions, quels sont les employés du ministère des Postes qui ne feraient partie d'aucune union?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Ce sont les commis aux écritures, les téléphonistes, les sténos, les dactylos. Ce sont les seuls employés qui travaillent à l'extérieur. Plusieurs de ces employés font partie de l'Union des postiers.

M. LEWIS: Et combien d'employés sont compris dans ces classifications? La proportion?

M. DÉCARIE: Il y a 22,000 employés...

(*Traduction*)

M. COLVILLE: Non, je n'en ai pas. Il y a 22,000 employés faisant partie de l'union des facteurs du Canada et de l'union des postiers du Canada. L'union des facteurs du Canada inclut tous les gens qui font la livraison à domicile et qui font le triage au bureau de poste pour leurs tournées. L'union des postiers du Canada inclut tous les employés qui font le premier triage du courrier et qui s'occupent des guichets.

M. LEWIS: C'est pourquoi je les ai appelés les employés travaillant dans les bureaux de poste. Il m'intéresserait de connaître le total de tous les employés faisant partie de vos deux unions. Si on fait exception des receveurs des postes, quels sont les employés qui restent?

M. COLVILLE: Il y a les commis préposés au courrier expédié par chemin de fer qui sont environ 600 maintenant je crois. Je ne suis pas certain de ce chiffre.

M. LEWIS: Y a-t-il des sténographes, des téléphonistes?

M. COLVILLE: Il y a des sténographes, des téléphonistes et ceux qu'on appelle commis 4 qui appartiennent maintenant exclusivement à la catégorie du personnel administratif et de surveillance. Ils travaillent au bureau du receveur des postes.

M. LEWIS: Combien sont-ils? J'aimerais seulement en avoir une idée. Des centaines ou des milliers?

M. DÉCARIE: Des milliers.

M. LEWIS: Des milliers je suppose.

Le PRÉSIDENTS CONJOINT (*M. Richard*): Le secrétaire me dit, monsieur Lewis que le nombre de ces employés est donné à la page 13 du rapport Montpetit. Je n'en suis pas certain mais il croit se le rappeler.

M. DÉCARIE: Il y a aussi les employés à temps partiel, les femmes qui font le triage.

M. LEWIS: On en parle, mais pas en détail.

Puis-je revenir à la question d'une société de la Couronne, monsieur Décarie? Vous avez donné des arguments d'ordre plutôt général à l'effet que vous vouliez négocier comme tous les autres employés. Il y a d'autres données qui entrent en ligne de compte dans la fonction publique et j'aimerais aussi savoir si ce sont là des données qui ne vous intéressent pas ou dont vous ne voulez pas tenir compte. Par exemple, si vous n'étiez pas une société de la Couronne, et ceci, indépendamment des amendements qui pourraient ou non être apportés à la loi, la Commission du service civil aurait probablement le contrôle de l'embauche et par dessus tout du système de promotion fondé sur le mérite que tous veulent conserver dans la fonction publique en général.

En termes de syndicalisme, cela signifie qu'indépendamment de tous les amendements qui pourraient être apportés au bill C-170, il est probable qu'aucune union ouvrière régie par cette loi ne pourrait par exemple obtenir une clause d'ancienneté pour les promotions, car celles-ci se fonderont, selon le système établi, plutôt sur le mérite que sur l'ancienneté. Est-ce que cela est important pour les employés des postes? Y a-t-il une raison pour que vous soyiez régis par ce qu'il est convenu d'appeler dans la fonction publique, le système de promotion fondé sur le mérite, plutôt que par le système d'ancienneté en vigueur dans les unions ordinaires?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Toutes ces choses-là devraient être discutées à la table des négociations.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Oui, je comprends cela, mais si un système n'est pas applicable aux employés des postes, la question de négociation ne se pose pas. S'il advenait qu'on ait le système de promotion fondé sur le mérite au ministère des Postes, comme c'est le cas dans les autres ministères, par exemple au ministère du Commerce, alors le simple fait de dire que c'est une question qui devrait faire l'objet de négociations ne nous semble pas très utile. Ce que je demande est si le service des postes est un organisme d'un genre différent. Je vous ai donné l'exemple du système se fondant sur l'ancienneté qui est en vigueur à la société Polymer, qui est une société de la Couronne, et où vous êtes en droit d'être promu si vous êtes capable de faire le travail. S'il y a deux hommes tous deux capables de faire le travail, c'est celui qui a le plus d'ancienneté qui obtient la promotion. C'est écrit dans l'accord. Pourrait-on procéder de cette façon au ministère des Postes, car je réalise qu'on ne peut pas toujours le faire dans les autres ministères?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Cette question devrait être appliquée au ministère des Postes, telle qu'elle est là. Je crois que nous mentionnons dans nos demandes au ministère des Postes que l'avancement devrait être recommandé sur une base d'ancienneté, pourvu que les deux ou trois candidats puissent faire le travail. Celui qui a le plus d'années de service devrait obtenir le poste. C'est une demande que nous faisons au ministère des Postes depuis plusieurs années. Elle

n'est pas mentionnée dans le bill C-170 mais nous l'avons mentionné souvent dans les appels à la Commission du service civil.

(*Traduction*)

M. LEWIS: En d'autres mots, vous prétendez qu'il n'y a aucune raison pour qu'on ne mette pas en pratique au ministère des Postes la façon de procéder qui a normalement cours entre les unions ouvrières et les employeurs ordinaires?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Précisément. Nous ne voyons pas pourquoi ces choses qui existent dans l'industrie ne sont pas un règlement au ministère des Postes. Nous demandons depuis plusieurs années que l'ancienneté dans la question de l'avancement, des mutations, etc., doit primer à condition que le candidat ait la compétence voulue.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Avez-vous pensé à ce que vous venez de dire monsieur Décarie? J'essaie seulement, comme tous les membres, d'apprendre et d'obtenir des renseignements.

Vous dites que le service postal est un organisme intéressé aux profits et pertes comme une industrie ordinaire. Cela voudrait dire que lorsque vous négociez, la question des profits et pertes devient pertinente pour vos salaires. Si les profits sont élevés, vous pourrez peut-être demander un plus haut salaire; si les profits sont faibles, la société de la Couronne vous refusera un plus haut salaire. Si dans certains cas, il n'y a pas de profits et que le ministère des Postes encourt un déficit avant d'avoir pu augmenter les tarifs de la poste, ou en d'autres mots, si vous avez à faire face à une situation de ce genre, à laquelle on se réfère dans notre métier (le vôtre et le mien car, comme vous le savez, j'ai fait beaucoup de travail syndical) comme la capacité de payer dont il faudrait tenir compte. Alors que si vous êtes fonctionnaire, ce qui compte ou ce qui devrait compter, car ce n'est pas toujours le cas, est l'état satisfaisant de votre situation par rapport aux salaires et à la situation dans la société en général. Me comprenez-vous? Selon le cas, vous devez envisager la question de la négociation sous un angle tout à fait différent. N'en résulte-t-il pas une différence lorsqu'il s'agit de décider s'il est tout à fait sage de vous fonder sur le concept des profits et pertes en vigueur dans l'industrie?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Nous croyons sincèrement que le ministère des Postes devrait s'administrer lui-même, au lieu d'être à la merci du gouvernement. Par exemple, quand le ministère des Postes doit augmenter le timbre d'un cent, cela doit être soumis à la Chambre des communes et approuvé par tous les députés. Là, c'est une question politique. Si le ministère des Postes était indépendant, devenait société de la Couronne et s'administrait par lui-même, je suis tout de suite prêt à envisager les augmentations de salaires, par exemple, d'après les profits et pertes. Je suis certain que si le ministère des Postes s'administrait par lui-même, au lieu de relever financièrement du Conseil du Trésor et d'être soumis à un budget du Trésor, je suis certain que la différence entre profits et pertes nous vaudrait les augmentations de salaires que nous demandons dans le moment. Vous le savez autant que moi, monsieur Lewis, le ministère des Postes donne des subsides à d'importantes compagnies de publication, comme les journaux et les

magazines, et nous perdons de 40 à 45 millions par année, sur la livraison et la manutention de ce courrier. Si le ministère des Postes s'administrait lui-même, et s'il subissait une perte quelconque, de bons administrateurs compenseraient ces pertes en augmentant le tarif, et ainsi de suite. Je pense, comme vous, que si la société de la Couronne était encore financièrement attachée au Conseil du Trésor et que si une augmentation de tarif doit être approuvée par le Parlement, les chances sont grandes qu'il y ait toujours des pertes. C'est ce que nous demandons depuis plusieurs années. L'Union des postiers a déjà présenté des mémoires sur le déficit du ministère des Postes qui ne devrait pas exister. Ces pertes devraient être compensées par le prix que ces sociétés devraient payer pour la livraison de leurs marchandises. C'est ce qui ne se fait pas aujourd'hui.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Mais c'est là une question de politique monsieur Décarie. Je suis certain que vous en savez plus loin que moi là-dessus. Si vous dites que certains tarifs ou certains taux d'afffranchissement devraient être augmentés, vous avez peut-être raison. Je ne sais vraiment pas. Je ne connais rien à ces questions. Mais c'est une politique à décider. Vous dites qu'il est possible d'augmenter les prix du service pour faire un profit plutôt que de subir une perte. Il n'est peut-être pas dans l'intérêt public, si ce n'est aujourd'hui, du moins dans dix ans, que le service postal fasse un profit, pas plus qu'il n'est dans l'intérêt du Canada que les écoles fassent un profit. Il y a certains services dans une société où il ne devrait pas être question de profits et de pertes et la poste est peut-être un de ces services. Pourquoi vous, un employé des postes, devriez-vous dépendre d'une politique d'augmentation des tarifs pour obtenir un juste salaire? C'est ce qui me semble une erreur—et je le dis avec tout le respect possible. Si vous voulez une société de la Couronne distincte pour fins de négociation, très bien. Mais il ne faut pas le faire en se fondant sur le principe des profits et pertes—ceci est peut-être dû à mes préjugés politiques—car j'imagine très bien une situation où les Canadiens pourraient être mieux servis même si on devait subir une perte. Ce n'est peut-être pas le cas aujourd'hui; il existe peut-être une certaine latitude de nos jours, mais ce ne sera peut-être pas le cas dans cinq ou dix ans. Il ne suffit pas que vous preniez l'attitude que vos fonctions ne sont pas celles d'un service public ordinaire; vous fournissez aux gens le même genre de service que les hôtels, les restaurants et les services de livraison de toutes sortes. Par conséquent, vous croyez que vous pouvez avoir une société de la Couronne distincte avec laquelle vous allez traiter, comme cela se fait normalement dans le monde syndical, de questions d'ancienneté, de négociations sur les salaires et ainsi de suite, sans avoir à vous préoccuper de savoir s'il y a des profits ou des pertes dans la société de la Couronne. N'est-ce pas?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Oui, nous sommes d'accord là-dessus. Le ministère des Postes devrait être une société de la Couronne. Cela n'empêche pas, même en étant une société de la Couronne, que le public ait un bon service. Radio-Canada et les chemins de fer Nationaux par exemple, sont des sociétés de la Couronne, tenues de par la loi de servir le public. Les chemins de fer Nationaux ne peuvent enlever un service quand le gouvernement lui dit de le laisser, parce que le public d'une certaine région doit être desservi. C'est la même chose aux Postes. Maintenant, je m'en remets aux administrateurs des Postes pour trouver les moyens d'organiser la société de la Couronne dans ce sens-là. Il faut absolument, même comme société de la Couronne, assurer le service. C'est un service du

public, c'est un service que le public attend. Le public s'attend d'avoir sa lettre livrée à sa porte. On ne peut pas dire que nous ne donnerons pas de service parce que nous sommes une société de la Couronne. Je n'ai jamais pensé cela.

(*Traduction*)

M. WALKER: Je crois, monsieur, que vous avez choisi un mauvais exemple en mentionnant la société Radio-Canada car si cette société se fondait sur ses profits annuels pour établir ses salaires, il y aurait des employés très mal payés dans ce pays et je crois que c'est là où...

M. LEWIS: Tous mal payés.

M. WALKER: Tous mal payés. Je crois que c'est là où M. Lewis voulait en arriver.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: J'ai compris la question de M. Lewis. Le problème n'est pas de donner le service avec profits et pertes, c'est une question que je n'aurais pas dû aborder parce que je ne suis pas économiste moi-même. Mais comme société de la Couronne...

(*Traduction*)

M. WALKER: Des salaires basés sur les profits et pertes.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Oui, oui, c'est cela. Je ne veux pas m'avancer sur ce sujet. Le service doit être donné à tout prix, le public s'attend à cela. C'est un public qui paie ses taxes, et il s'attend à ce que le gouvernement lui donne ce service. Il ne s'agit pas de profits et pertes dans ce sens-là, s'il n'y a pas de profits, il n'y aura pas de salaires, il n'y aura pas de service. S'il n'y a pas de profits, il faut que le service soit donné quand même. Mais il faut aussi que les employés soient traités d'une façon normale. C'est là le problème.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Lewis, avez-vous d'autres questions?

M. LEWIS: Non.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (M. *Richard*): Monsieur Walker?

M. WALKER: Je voudrais seulement continuer sur ce sujet; je suis d'accord avec beaucoup de ce qui est contenu dans le rapport Montpetit. S'il avait été fait il y a trois ou quatre ans, est-ce que l'association que vous représentez aurait adopté une attitude différente à l'égard de la législation qui est proposée maintenant? Vous ne croyez donc pas que les conditions de travail qui sans aucun doute doivent être améliorées dans le service des postes et les conditions de travail que l'on recommande ici peuvent être obtenues au moyen de cette législation dont nous parlons?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Rien dans le bill C-170 ne prévoit qu'on ne peut pas négocier les conditions de travail et de salaire. Ce sont deux choses qui seront négociées

dans le bill C-170. Je crois que nous devrions, une fois pour toutes, nous asseoir à la table de négociations et discuter avec notre employeur des conditions de travail, qui ont été un peu négligées au cours des dernières années. Les fonctionnaires des Postes se sont crus infaillibles en tout, et nous ne pouvions discuter avec eux. Maintenant, depuis le rapport Montpetit paru depuis jeudi seulement, il y a un changement complet d'attitude; ce changement d'attitude existe aujourd'hui et continuera d'exister chez les hauts fonctionnaires des Postes, les syndicats et les employés. Il a fallu que le juge Montpetit traverse tout le pays pour constater les faits et les transmettre au public. Maintenant qu'il est publié, les changements surviennent et avec la négociation d'autres se produiront certainement encore plus. Que ce soit en vertu du Bill C-170 ou autrement, le changement, je crois, affectera les conditions de travail. Maintenant, c'est une attitude du ministère d'appliquer le rapport Montpetit et le rapport Montpetit n'a rien à voir avec le bill C-170. Mais nous pourrons négocier un contrat et écrire noir sur blanc nos conditions de travail, ce que nous ne pouvons pas faire actuellement.

(*Traduction*)

M. WALKER: Vous avez employé le mot "employeur". Je me demande si vous considérez que votre employeur est le Gouvernement ou en fait le public canadien?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Oui, nous pensons que notre employeur est le gouvernement, et chaque fois que je mentionne le gouvernement je veux toujours dire le public, puisque le gouvernement ne serait pas là s'il n'y avait pas de public. Et comme je le disais, il faut donner le service au public, le public paie les taxes; le public forme le gouvernement, et dans un sens, il est notre employeur aussi.

(*Traduction*)

M. WALKER: Puis-je poser seulement une autre question? Lorsqu'il est question de grandes industries ou de grosses entreprises, je suis d'accord avec certaines de vos remarques, et je me demande si finalement, ce ne sont pas toujours les plus humbles qui sont les victimes par suite de ces négociations, des différends au sujet des salaires etc.

Toutefois, dans le cas des grandes industries et des grosses entreprises, si je comprends bien, vous êtes absolument opposé au principe du monopole parce qu'il leur confère un avantage additionnel, plus particulièrement si, par suite de ce monopole, il en résulte une absence complète de choix et une position privilégiée lors des négociations. Êtes-vous d'accord avec la proposition que je viens d'énoncer lorsqu'il s'agit de grosses entreprises, c'est-à-dire de tout un groupe qui détient un monopole dans ce pays et qui détient le contrôle d'un secteur de notre économie? Croyez-vous qu'il s'agit là d'une bonne chose pour le pays?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Je crois qu'il n'est pas bon pour un pays que des monopoles puissent contrôler les prix. C'est une question un peu en dehors de ma compétence puisque je ne suis pas économiste, loin de là, mais tant qu'il y aura des monopoles et tant que les monopoles auront la liberté d'agir à leur façon ce sera toujours quelque chose de très mauvais pour n'importe quel pays au monde, que ce soit le Canada ou les États-Unis ou n'importe quel pays. Le monopole contrôle tout et il en vient à contrôler même l'employé. Il contrôle aussi la marchandise qui vient sur le marché. Ce sont des choses qui sont détestables, ce sont des choses qu'on ne devrait pas tolérer.

(*Traduction*)

M. WALKER: Pouvons-nous poser la question autrement? Pouvons-nous parler du monopole d'un service public essentiel? Ma question suivante vous expliquera pourquoi je demande cela. Prenons par exemple le monopole du service postal. C'est là un de nos problèmes lorsqu'il est tenu compte des intérêts d'un tiers, en l'occurrence le public, et qu'il s'agit de toute cette question de ce qui peut être considéré comme un service public essentiel. Le problème qui se pose est qu'il existe en fait un monopole dans ce service. Qui d'autre livrera le courrier sauf ceux qui en fait détiennent le monopole de ce service important fourni à travers tout le Canada?

La raison pour laquelle je souligne cet aspect de la question est qu'il me semble que non seulement vous, mais aussi d'autres témoins qui sont venus ici discuter du bill C-170, ont émis l'opinion qu'il s'agissait seulement d'une épreuve de force entre les employés et l'employeur; je ne crois pas que nous puissions concevoir la question dans un contexte aussi étroit lorsqu'il s'agit d'un service public essentiel et spécialement lorsqu'une des parties détient en fait un monopole.

Concevez-vous les négociations comme étant uniquement une épreuve de force entre deux personnes, l'employeur et l'employé, ou n'y a-t-il pas une troisième partie dont l'intérêt ne doit pas être perdu de vue particulièrement par ceux qui détiennent le monopole?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Voilà ce qui se produit actuellement: nous allons parler seulement des Postes. Il faut admettre que les Postes exercent un monopole. Il ne peut en être autrement puisque les Postes sont contrôlées uniquement par le gouvernement et puisque c'est un service public. Si les Postes n'étaient pas un monopole, si les Postes étaient contrôlées par l'entreprise privée, il arriverait que l'entreprise privée ne donnerait pas le service que le gouvernement peut donner au public. L'entreprise privée pourrait abandonner le service n'importe où, si ce n'est pas rentable, par exemple. Il faut absolument que les Postes constituent un monopole, mais non dans le sens donné dans l'industrie privée. L'industrie privée peut vendre une marchandise que le public n'est pas obligé d'acheter. Il peut monopoliser la marchandise et si le public ne l'achète pas, il est obligé de changer ses prix, tandis que les Postes ou les douanes ou n'importe quelle agence du gouvernement, doivent être au service de tout le public. Ce n'est pas un monopole. Je n'appellerais pas cela un monopole. Ils ont le monopole de la distribution du courrier, mais c'est tout. Le public du Canada, tous les travailleurs du Canada doivent payer, s'il y a des déficits, pour qu'on puisse fournir ce service-là, tandis que s'il y a un déficit dans une compagnie privée, ce n'est pas tout le public qui payera les déficits de la compagnie. On dit que c'est un monopole parce qu'ils sont les seuls à contrôler le courrier mais ce n'est pas un monopole dans le sens, mettons, de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions. Cette motion ne s'applique pas du tout. Il est certain que dans le moment une bataille s'est engagée entre le pouvoir central et les syndicats, et le public est dans le milieu. Le pouvoir, les syndicats et le public sont là. Le public s'attend à avoir le service, mais il faut absolument que l'employé parce qu'il est consacré à son travail, donne le service au public; ce n'est pas une raison pour l'employeur, qui est le gouvernement et qui doit donner l'exemple dans tout le pays, en légiférant, pour que l'industrie privée traite ses employés comme il faut, ce n'est pas une raison, dis-je, pour que l'employé du gouvernement ne soit pas bien traité par voie de comparaison avec l'employé dans l'industrie publique.

(Traduction)

M. WALKER: Croyez-vous que les gouvernements aient, par le passé, par l'entremise de divers organismes—le Conseil du Trésor etc.—beaucoup tiré parti du sens des responsabilités que les gens que vous représentez ont eu à l'égard du public lorsqu'il s'est agi de fournir un service? Croyez-vous qu'on ait tiré parti de ce sens des responsabilités et que ce rapport peut aider à remédier. . .

(Texte)

M. DÉCARIE: Oui, le Conseil du trésor a tenu compte de la conscience qu'a l'employé public de se dévouer pour le public. C'est vrai, ont dit qu'un employé qui travaille pour le gouvernement exerce une «position» sûre, qu'il a la sécurité de son emploi. D'un autre côté, cet employé doit vivre et il doit être bien traité. Le rapport Montpetit, je crois, amènera beaucoup d'éclaircissement de ce côté-là et ouvrira les yeux à beaucoup de gens qui ne savaient pas ce qui se passait aux Postes. Le facteur, par exemple, qui rencontre à peu près trois millions et demi de personnes par jour, au pays, n'ira pas parler contre son service; il sourit et le public ne sait pas ce qui lui arrive une fois rentré dans le bureau de Poste. Il n'est pas au courant. Cela a été livré au public l'année dernière; le rapport Montpetit a été publié dans les journaux, et il ouvrira les yeux du public sur ce qui se passe dans nos bureaux de Poste dans le moment.

(Traduction)

M. WALKER: J'ai seulement une autre chose à dire. J'ai commencé en disant que j'étais d'accord avec plusieurs des recommandations du rapport Montpetit, dont la moindre n'est pas celle qui vous engage à faire l'expérience du bill C-170 et à accepter cette législation.

(Texte)

M. RICARD: Monsieur Décarie, vous avez mentionné, au cours de vos remarques, il y a quelque temps, que vous étiez entièrement d'accord avec le juge Montpetit à l'effet que le service des Postes, le ministère des Postes, devienne une société de la Couronne. Vous avez mentionné également que vous auriez de plus grandes chances d'avoir de meilleures conditions de travail et particulièrement un meilleur salaire. Croyez-vous qu'en devenant société de la Couronne, le ministère des Postes, au lieu d'accuser un déficit, comme il existe à l'heure actuelle, afficherait un bénéfice?

M. DÉCARIE: Je ne sais pas si, dans un avenir rapproché, le gouvernement, le ministère des Postes viendrait à faire de l'argent, deviendrait bénéficiaire, comme vous dites, mais je suis certain que si le ministère des Postes était une société de la Couronne, il aurait beaucoup plus de liberté pour s'administrer. Il est astreint, par exemple, à un budget limité par le Conseil du Trésor; il est soumis au ministère des Travaux publics pour ses édifices, pour son équipement; et il relève de la Commission du service civil en ce qui a trait au recrutement des employés.

Quant à dire que le ministère des Postes fait de l'argent, que c'est un ministère qui fonctionne avec des profits et pertes, je suis certain que si le ministère des Postes devenait société de la Couronne sous sa propre responsabilité, il serait financièrement bien mieux placé, le service n'en souffrirait pas, mais en serait de beaucoup amélioré. L'employé négocierait directement avec le sous-ministre ou avec le président des Postes, je ne sais pas comment ils l'appelleraient, il y aurait un contact beaucoup plus étroit entre l'employeur et l'employé dans ce cas-là. De cette façon tout le monde en profiterait.

M. RICARD: Pensez-vous aussi monsieur Décarie, que le rendement de votre ministère, devenu société de la Couronne, serait accru?

M. DÉCARIE: Le rendement serait de beaucoup accru.

M. RICARD: Croyez-vous que dans les conjonctures actuelles, vous puissiez améliorer le rendement de votre ministère?

M. DÉCARIE: Dans les conditions actuelles, il est très difficile de l'améliorer.

M. RICARD: Pourquoi?

M. DÉCARIE: Parce que, comme j'ai dit tout à l'heure, pour améliorer le service, mettons pour donner le service à une ville en particulier, c'est impossible tant que le Conseil du Trésor ne donne pas la permission de le faire. Nous ne sommes pas maîtres. L'honorable Jean-Paul Côté, ministre des Postes, n'est que le représentant des Postes au Parlement.

M. RICARD: A ce moment-là, vous dites qu'il faut demander la permission au Conseil du Trésor; n'est-ce pas simplement une question de délais, ne pensez-vous pas qu'à cause de ces délais vous ne pouvez pas donner le rendement possible et souhaité?

M. DÉCARIE: Il n'y a pas que des délais, mais aussi des refus complets de la part du Conseil du Trésor de donner un service à telle ville, ou même dans le cas d'un camion supplémentaire, par exemple.

M. RICARD: En d'autres termes...

M. DÉCARIE: Le Conseil du Trésor, chaque fois doit donner son approbation. Pour acheter un crayon, au ministère des Postes, il faut que le Conseil du Trésor dise: «Oui, vous pouvez acheter ce crayon-là».

M. RICARD: En d'autres termes, on vous donne des responsabilités et pas assez d'autorité.

M. DÉCARIE: Nous n'avons pas assez de responsabilités, ni d'autorité.

M. RICARD: C'est bien.

Le PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions?

(*Traduction*)

M. WALKER: J'aimerais éclaircir cette question si vous le permettez. Je suis certain, monsieur Décarie, que vous ne suggérez pas que ces questions mineures soient soumises au Conseil du Trésor. Elles font sûrement partie des prévisions budgétaires du Ministère. Il y a peut-être des questions de politique lorsqu'il s'agit de dépenses d'immobilisation, telles que par exemple, la construction de 50 nouveaux bureaux de poste à travers le pays, mais pas lorsqu'il s'agit de ces items de moindre importance. Ce sont là des choses qui font partie des prévisions budgétaires normales.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Oui, j'ai dit: des crayons. C'est peut-être un article sans importance, mais à titre d'exemple, si, dans l'année nous devons allouer un certain montant d'argent à un projet et si l'argent est dépensé en moins de six mois, aucune autre dépense n'est tolérée avant l'année suivante, avant l'autre budget. Ces gens-là ne peuvent pas prendre sur eux la responsabilité de dépenser de l'argent. Il faut toujours que ce soit approuvé par le Conseil du Trésor parce qu'il autorise le budget. Si le ministère des Postes était administré par lui-même, financièrement, il pourrait prévoir beaucoup plus et beaucoup mieux.

Dans le cas des bureaux de poste, par exemple, si le ministère des Postes désire un bureau de poste d'une certaine grandeur pour y loger tant de facteurs et tant de commis, et s'il prévoit que dans dix ans l'espace devra être doublé, le Conseil du Trésor s'y refuse dans presque chaque cas. Il faut en construire d'autres, ce qui coûte beaucoup plus cher. Ce n'est pas une mauvaise administration, puisque le ministère des Postes ne peut pas s'administrer sous ce chef, mais devient de la mauvaise administration en général.

(*Traduction*)

M. BELL (*Carleton*): Seulement une autre question, monsieur Décarie. Dans votre exposé préliminaire, il m'a semblé qu'un des points importants était la suggestion d'inclure dans le bill C-170 une disposition équivalente à l'article 8 de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, qui prévoit la certification séparée de tout groupe d'employés appartenant à un métier donné ou ayant une compétence particulière. Je ne suis pas certain de saisir l'importance qu'aurait pour le service postal le fait d'inclure un tel article dans le bill.

Aux termes du bill C-170, tel que rédigé actuellement, vous seriez probablement obligés d'avoir une association d'employés représentant les commis préposés au courrier expédié par chemin de fer, les facteurs et le personnel travaillant dans les bureaux de poste, qui sont représentés au sein de l'union des postiers du Canada; alors que si vous incluez l'article 8, ou son équivalent dans ce bill, vous auriez droit automatiquement à la certification séparée.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Nous voulons cette accréditation des facteurs telle que décrite à l'article 8 de la Loi sur les Relations industrielles, pour la simple raison que le facteur, faisant un travail qui ne se compare à aucun autre devrait être accrédité comme tel, pour pouvoir négocier tout ce qu'il veut, tout ce qu'il demande. Parce qu'on ne peut pas comparer le travail d'un facteur avec aucun autre travail fait dans le ministère des Postes, ni en dehors. C'est pour cela que nous demandons l'accréditation de l'Union des Facteurs, seule, au lieu d'être obligé de demander la certification dans un conseil.

(*Traduction*)

M. BELL (*Carleton*): D'après votre interprétation actuelle du bill C-170, vous n'auriez pas droit à la certification séparée?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Dans le bill C-170, l'accréditation devrait être donnée seulement à ceux qui s'occupent du courrier, c'est-à-dire les commis ambulants, les facteurs et les postiers, dans une seule unité de négociation.

M. LEWIS: Dans un conseil d'organisation.

M. DÉCARIE: Un conseil. Nous serions forcés d'aller négocier devant un conseil. Nous ne voulons pas cela parce que, même les postiers, je crois, ont demandé leur accréditation et en allant négocier, nous allons être submergés. Nous allons être soumis à des demandes, dans la convention relative aux postiers et aux facteurs, et cela va certainement semer la confusion.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Je sais que j'ai déjà questionné M. Décarie, mais pourrais-je poursuivre sur ce sujet car je m'inquiète un peu de la proposition à l'effet qu'il y ait deux unions?

Où est le mal si on a une association des trois unions comprenant des représentants de chacune et qui négocierait pour tous les employés de la poste en même temps?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: L'objection que nous avons à l'égard d'un conseil de syndicats pour fins de négociation, c'est que le travail du facteur et le travail des employés à l'intérieur sont complètement différents.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Cela n'est pas nouveau monsieur Décarie. Prenez n'importe quel exemple, disons une aciérie; vous aurez une seule union pour fins de négociation mais vous aurez à l'usine ceux qui s'occupent de l'outillage et des moules métalliques, ceux qui s'occupent des cylindres; ceux qui sont plus ou moins spécialisés, les magasiniers et les journaliers. Mais cela n'empêchera pas l'agent négociateur de pouvoir négocier pour chacune de ces catégories d'employés.

Dans certaines industries, on a conçu des arrangements spéciaux pour traiter avec ceux qui sont spécialisés.

Ce qui me préoccupe est ceci monsieur Décarie: N'y a-t-il pas avantage pour les employés à négocier ensemble et en même temps avec l'entier support de tous les employés de l'usine, protégeant ainsi les intérêts de chaque catégorie d'employés au cours des négociations, plutôt que d'avoir une union qui négocie séparément et en vient à un accord alors que l'autre union n'y est pas encore arrivée; qu'arrive-t-il si une union décide d'avoir recours à la grève et qu'ensuite un règlement intervient et une convention de travail est signée alors que deux semaines plus tard, l'autre union est incapable d'en venir à une entente et déclare la grève, comme cela s'est produit pour la ville de Toronto dans le cas de ses employés travaillant à l'extérieur et ceux travaillant à l'intérieur? Il faut alors que la première union décide si oui ou non elle respectera les lignes de piquetage de l'autre car, de son côté, elle en est déjà arrivée à un accord.

N'y a-t-il pas là un grand avantage pour les employés? Oublions l'employeur. Je crois qu'il y a toujours un avantage pour l'employeur lorsque les employés sont divisés en plusieurs unités de négociation. L'unité de négociation plus puissante obtient quelque chose alors que la plus faible obtient moins. N'y aurait-il pas un avantage pour vos gens à n'avoir qu'une seule unité de négociation au sein de laquelle seraient représentées les trois unions lors des négociations? Ne seriez-vous pas plus puissants ainsi?

(*Texte*)

M. DÉCARIE: Vous savez, monsieur Lewis, que le ministère des Postes s'étend de Terre-Neuve à Vancouver. Cette chose est très compliquée, mais nous sommes prêts à négocier sous les deux formes. Nous demandons l'accréditation séparée, mais si le bill nous force à négocier dans un conseil, nous serons prêts; nous avons déjà formé un comité d'action conjoint et quand le temps viendra de négocier, malgré que nous demandions l'accréditation séparée, nous serons aussi prêts à négocier devant un conseil. Nous sommes prêts à toute éventualité.

M. LEWIS: Mais je suggère qu'il y a là des avantages.

(*Traduction*)

Laissez-moi prendre comme exemple les unions des employés de chemin de fer sédentaires. Elles ont des certifications séparées. Pendant plusieurs

années, elles ont eu un comité mixte de négociation. Cette année, elles ont décidé—sans doute pour de bonnes raisons à leur point de vue—de ne pas avoir de comité mixte de négociation et chacune des quatre unions a entrepris de négocier séparément. Lorsque les négociations ont eu atteint leur point culminant, elles se sont réunies à nouveau. Elles se sont séparées pendant les négociations, mais lorsqu'elles ont dû se présenter devant le Gouvernement et que le bill a été soumis au Parlement, elles ont dû se réunir presque comme si elles ne formaient qu'un seul comité.

Puisque vous insistez tellement sur ce point, je ne puis m'empêcher d'émettre l'opinion que c'est peut-être plus à cause des traditions de votre organisation que des avantages réels que vous préférez rester séparés plutôt que de former une seule association.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: C'est peut-être une question de tradition que de vouloir négocier séparément. Oui, je vois l'avantage de négocier en conseil, à cause du nombre d'employés représentés par ce conseil. Nous serons tous représentés par le même conseil, ce qui veut dire que 22,000 employés seront représentés aux lieux de si on négocie séparément, 9,000 d'un côté et 11,000 de l'autre. Mais, par tradition, l'Union des facteurs, qui existe depuis 75 ans, a demandé de négocier séparément. C'est une question qu'on étudie actuellement, chez les deux Unions, celle des postiers et celle des facteurs. C'est une question qui est apparue après la présentation du mémoire parce que ce comité a été formé dernièrement.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Votre attitude à cet égard n'est pas définitive.

M. DÉCARIE: Non.

M. LEWIS: Vous êtes prêts à former une association si la loi est satisfaisante.

(*Texte*)

M. DÉCARIE: C'est ça. Nous nous attendons de négocier séparément ou en conseil; nous nous préparons aux deux éventualités. Tout probablement, d'après le bill C-170, nous serons forcés de négocier dans un conseil. Si tel est le cas, nous serons prêts.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

Merci beaucoup, monsieur Décarie.

L'arrêté en conseil concernant les règlements régissant la fonction publique, réclamé par M. Chatterton, est entre les mains du secrétaire.

Il est maintenant 11 h. 45 et je ne crois pas que nous devrions commencer à questionner un autre témoin maintenant. M. Heeney doit partir à midi et quinze.

M. A. D. P. HEENEY (*Comité pour la négociation collective*): Monsieur le président, je pourrais prolonger d'une heure si cela était utile au Comité.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les membres du Comité désirent-ils continuer ce matin?

M. BELL (*Carleton*): Certains d'entre nous ne pourront pas rester aussi longtemps.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Quand serez-vous encore disponible monsieur Heeney?

M. HEENEY: Tout de suite après le déjeuner ou vers environ 2 heures.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les membres du Comité préfèrent-ils attendre jusqu'à 4 heures cet après-midi?

M. HEENEY: Voulez-vous que je commence maintenant?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non; je crois que nous attendrons jusqu'à 4 heures cet après-midi.

(*Texte*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance est levée.

(*Traduction*)

APPENDICE M

Le 20 octobre 1966

Le Comité spécial mixte
du Sénat et de la Chambre des communes
pour la Fonction publique,
Édifice du Parlement,
Ottawa, Ontario

Messieurs:

La Chambre de Commerce de Vancouver demande instamment que le bill C-170, une loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, soit mis de côté. A l'appui de cette demande, la Chambre de Commerce soumet les considérations suivantes:

1. Le gouvernement, par l'entremise du ministre du Travail, a annoncé la formation d'une équipe ayant pour tâche d'étudier les relations entre employeur et employés et la législation du travail au Canada dans le but de faire des recommandations utiles d'ici à 18 mois. Il serait malavisé, sinon incongru, de la part du Gouvernement fédéral, d'adopter une nouvelle et importante législation concernant les employés de la Fonction publique du Canada avant d'avoir reçu les commentaires et les recommandations de cette équipe.

2. Si le bill C-170 était adopté, il aurait inévitablement pour effet de faire du Parlement lui-même l'arbitre constant des différends de travail dans la Fonction publique. Une telle situation ne pourrait mener qu'à une exagération des considérations politiques et serait nuisible au bon fonctionnement du processus parlementaire.

3. Le bill accorde aux fonctionnaires le droit d'avoir recours à la grève légalement. Nous tenons comme tout à fait mauvais le principe selon lequel ceux qui font partie de la Fonction publique auraient le droit légalement de s'en prendre au public. Les différends devraient être réglés par voie d'arbitrage final et exécutoire.

Le président,
Sydney W. Welsh

APPENDICE N

CHAMBRE DES COMMUNES

CANADA

LE PRÉSIDENT DU COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS

Le 17 octobre 1966

Cher Monsieur Bourget,

Je crois comprendre que le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des Communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada est sur le point d'étudier en détail le bill C-182, une loi modifiant la loi sur l'administration financière. Je vous écris en tant que président du comité des comptes publics, pour vous faire part de ma sérieuse inquiétude au sujet des articles 11, 12 et 13 du bill qui tous les trois concernent les fonctions du Bureau de l'Auditeur général.

Je crois qu'il est fondamental et absolument essentiel pour le contrôle efficace du Parlement sur les fonds publics, de préserver jalousement l'intégrité et l'indépendance du Bureau de l'Auditeur général. Je crois, et je suis certain que vous êtes aussi de cet avis, qu'on ne doit rien permettre qui aurait pour effet d'assujettir ou de sembler assujettir l'Auditeur général aux directives ou au contrôle du pouvoir exécutif. Il est le serviteur du Parlement.

Conformément à la tradition et à la loi, tous les rapports de l'Auditeur général, que ce soit au Parlement, au Gouverneur en conseil ou au Conseil du Trésor, doivent être faits par l'entremise du ministre des Finances. Le ministre des Finances est le lien entre l'Auditeur général et ceux à qui ces rapports doivent être faits. Toutefois, par suite des dispositions contenues aux articles 11, 12 et 13 du bill C-182, ce lien serait rompu et l'Auditeur général serait mis en rapport direct avec le Gouverneur en conseil et le Conseil du Trésor. De plus, le droit du ministre des Finances de demander des renseignements à l'Auditeur général serait exclu. A mon avis, cela constitue un empiètement sur l'indépendance de l'Auditeur général.

Je crois comprendre qu'un des principaux buts du bill C-182 est de réunir au Conseil du Trésor le détail des dépenses des fonds publics autorisées par le Parlement. L'une des principales fonctions de l'Auditeur général est de s'assurer que les dépenses des fonds publics autorisées par le Parlement ont servi aux fins pour lesquelles elles avaient été autorisées. L'effet des articles 11, 12 et 13 du bill C-182 serait d'obliger l'Auditeur général à faire rapport directement aux responsables des actions que l'Auditeur général a le devoir de vérifier. La nature

irrégulière d'une telle situation est évidente. En vérité, une telle situation va à l'encontre des objectifs pour lesquels le Bureau de l'Auditeur général existe.

En conséquence, je demande instamment que les articles 11, 12 et 13 du bill C-182 soient supprimés et que les dispositions pertinentes de la loi sur l'administration financière soient conservées.

Bien à vous,

Le président du Comité des comptes publics,
Alfred D. Hales, M.P.

copies: M. Jean-T. Richard, président, comité spécial mixte concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, Chambre des communes, Ottawa.

M. A. M. Henderson, Auditeur général, Édifice de la Justice, Ottawa.

L'honorable Mitchell Sharp, ministre des Finances, Ottawa.

L'honorable Maurice Bourget, président,
Comité spécial mixte concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada.
Sénat.

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 14

SÉANCE DU JEUDI 27 OCTOBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

M. W. Kay, président national du Syndicat canadien des postiers; M. R. Cook, président national de la *Canadian Merchant Service Guild;* M. A. D. P. Heeney, président du Comité préparatoire de la négociation collective dans la Fonction publique; M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966

25055—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat	*Représentant la Chambre des communes*	
Les Sénateurs	Ballard	Lachance
Beaubien (*Bedford*)	Bell (*Carleton*)	Leboe
Cameron	Berger	Lewis
Choquette	Chatterton	McCleave
Davey	Chatwood	Munro
Denis	Crossman	Ricard
Deschatelets	Émard	Rochon
Fergusson (Mme)	Fairweather	Simard
Hastings	Hymmen	Tardif
MacKenzie	Isabelle	Wadds (Mme)
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Keays	Walker—24.
Quart (Mme)—12.	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 27 octobre 1966
(23)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à dix heures et 16 minutes du matin, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Denis, Fergusson, MacKenzie (3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Berger, Chatterton, Émard, Fairweather, Hymmen, Knowles, Lewis, McCleave, Richard, Walker (11).

Aussi présents: M. W. Kay, président national du Syndicat canadien des postiers; M. R. Cook, président national de la *Canadian Merchant Service Guild;* MM. A. D. P. Heeney, président, P. M. Roddick, secrétaire, Comité préparatoire de la négocaition collective dans la Fonction publique.

Le Comité questionne le représentant du Syndicat canadien des postiers sur deux mémoires relatifs aux bills C-170 et C-181.

Le Comité entend un exposé verbal du *Canadian Merchant Service Guild* relativement aux articles 26, 68(b), 70(3) et 86(3) du bill C-170 et questionne le représentant à ce sujet.

M. Lewis demande que le sous-comité du programme et de la procédure étudie la possibilité de faire comparaître devant le Comité le chef du Bureau de révision de la classification, de la Commission du service civil, afin d'expliquer les critères, les procédures et les objets du programme de révision, particulièrement en ce qui concerne certaines parties des bills à l'étude.

Le Comité questionne les représentants du Comité préparatoire de la négociation collective dans la Fonction publique.

A midi et cinquante et une, le Comité s'ajourne jusqu'à 4 heures le même jour.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(24)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit de nouveau à 4 heures et 6 minutes, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Cameron, Denis, Fergusson, MacKenzie (4).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Berger, Chatterton, Chatwood, Émard, Hymmen, Knowles, Lewis, McCleave, Richard, Walker (11).

Aussi présents: MM. A. D. P. Heeney, président, P. M. Roddick, secrétaire, Comité préparatoire de la négociation collective dans la Fonction publique.

Le Comité continue de questionner le représentant du Comité préparatoire de la négociation collective dans la Fonction publique.

A 5 heures et 31 minutes, une fois terminée la période des questions posées aux témoins, le Comité s'ajourne jusqu'à 8 heures le même jour.

SÉANCE DU SOIR
(25)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit à 8 heures et 14 minutes, le même jour, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Cameron, Denis, MacKenzie (3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Berger, Chatwood, Émard, Hymmen, Knowles, Lewis, Richard, Walker (9).

Aussi présents: M. G. F. Davidson, secrétaire, MM. J. D. Love, secrétaire adjoint (Personnel), W. A. Kelm, Division de la planification et de la coordination, Conseil du Trésor; MM. P. M. Roddick, secrétaire, R. M. Macleod, secrétaire adjoint, Comité préparatoire de la négociation collective dans la Fonction publique.

Le Comité questionne les représentants du Conseil du Trésor sur divers aspects des bills C-170, C-181 et C-182.

M. Knowles, appuyé par M. Émard, propose:

Qu'on demande aux Orateurs des deux Chambres du parlement de prendre les dispositions voulues pour que les secrétaires-légiste des deux Chambres comparaissent devant le Comité, à un moment approprié, pour discuter des questions d'ordre constitutionnel impliquées dans l'extension de la convention collective aux employés du Sénat et de la Chambre des communes. La motion est adoptée sur division.

A 9 heures et 53 minutes, la période des questions terminée, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le JEUDI 27 octobre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, nous avons avec nous ce matin le Syndicat canadien des postiers, représenté par son président, M. Kay. Avancez, monsieur Kay, s'il vous plaît.

Monsieur Lewis, vous avez demandé d'avoir l'occasion de poser les premières questions ce matin.

M. LEWIS: Non, c'était l'autre jour, pour questionner M. Heeney, mais je commencerai si vous voulez.

La question que je voudrais vous poser, monsieur Kay, avec la permission du Président, c'est de vous demander si vous avez eu le temps de lire le rapport Montpetit?

M. W. KAY (*président du Syndicat canadien des postiers*): Oui, je l'ai fait, monsieur Lewis; je l'ai lu en entier, mais nous sommes actuellement à l'analyser très attentivement.

M. LEWIS: Sans entrer dans les critiques qu'il formule relativement aux conditions de travail, et pour nous en tenir actuellement à la négociation collective, il propose que vous devriez essayer de voir le bill C-170 à l'œuvre, bien qu'il ne repousse pas non plus votre demande de voir les postes relever d'une société de la Couronne. Quelle est votre attitude à l'égard de ces propositions du juge?

M. KAY: Nous n'acceptons pas la proposition selon laquelle nous consentirions à voir les dispositions du bill C-170 à l'œuvre. Nous appuyons le principe de faire relever les postes d'une Société de la Couronne et considérons qu'il est possible de l'étudier. La principale raison de notre appui au principe de voir les postes relever d'une société de la Couronne, c'est qu'il nous soumettrait aux dispositions de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, nous excluant ainsi, évidemment, de la portée du bill C-170.

M. LEWIS: Outre votre désir de ne pas relever du bill C-170, quels avantages voyez-vous d'être soumis aux dispositions de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail?

M. KAY: Nous relèverions ainsi d'une loi en vigueur et qui a fait ses preuves; et même si l'on y trouve des imperfections elle a néanmoins été jugée acceptable par les syndicats ouvriers en général. Ce n'est pas une loi compliquée comme le bill C-170. Nous croyons qu'elle nous permettrait très bien d'exercer notre activité, cette loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, tandis que nous ne croyons pas que le bill C-170 nous fournirait les rouages nécessaires pour en arriver à la négociation collective.

M. LEWIS: Votre attitude est-elle la même à l'égard de l'ensemble de la fonction publique, ou pourriez-vous indiquer des caractéristiques particulières à la situation qui existe aux postes et qui rendraient la loi ordinaire visant les relations ouvrières mieux applicable à votre groupe, même si elle ne s'appliquait pas au reste de la fonction publique?

M. KAY: Non, nous ne prétendons pas que toute la fonction publique devrait relever de la loi sur les relations industrielles, bien que nous souhaiterions qu'il en soit ainsi. Les fonctionnaires publics ont toutefois indiqué, en choisissant leurs associations et en formulant leurs instructions aux chefs de ces associations, qu'ils voulaient obtenir une certaine forme d'arbitrage obligatoire.

Nous, les postiers, ne voulons pas imposer aux fonctionnaires publics un régime de négociation collective, un régime qu'ils ne jugent pas souhaitable.

Les postiers, toutefois, constituent un groupe à part. Ils s'assimilent davantage à une organisation industrielle. Ils se considèrent comme des employés industriels. Ils veulent des négociations collectives complètes et sans entraves, aux termes de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, mais ils ne désirent pas imposer ce régime au reste de la fonction publique si celle-ci ne le désire pas.

M. LEWIS: J'ai posé cette question à M. Décarie, l'autre jour, et il n'avait pas tous les renseignements voulus. Peut-être seriez-vous dans le même cas. Il m'intéresserait beaucoup d'avoir un éventail du personnel des postes. Il y a votre syndicat, qui incorpore, je dirais, le personnel intérieur, pour en donner une brève définition. Est-ce qu'il en est bien ainsi?

M. KAY: C'est exact.

M. LEWIS: Il y a aussi le syndicat représentant les facteurs. A quelle organisation appartiennent les commis des postes des chemins de fer? Ont-ils leur propre organisme, ou font-ils partie de celui des facteurs ou du vôtre?

M. KAY: Ils ont leur propre organisme, mais il n'y a plus que 350 commis des postes des chemins de fer encore en activité.

M. LEWIS: Comment s'appelle leur organisme?

M. KAY: C'est la Fédération canadienne des commis des postes de chemin de fer.

M. LEWIS: Il y a donc trois syndicats. A eux trois, quelle proportion du ministère des Postes représenteraient-ils, ces trois syndicats?

M. KAY: En pourcentage global?

M. LEWIS: Oui, en avez-vous une idée?

M. KAY: En dehors du personnel de direction, je dirais entre 90 et 95 p. 100.

M. LEWIS: Combien en resterait-il? Quel est le nombre de gens qui ne feraient pas partie de la direction et qui ne seraient pas membres de ces trois organisations? Je songe aux sténographes, aux téléphonistes et aux secrétaires. On doit compter un assez grand nombre de ces employés. Ils ne font pas partie du personnel intérieur. Ils n'appartiennent pas à votre organisation.

M. KAY: Ceux qui travaillant au bureau de poste font partie de notre organisation. Nous comptons la majorité d'entre eux parmi les membres de notre syndicat. Dès qu'ils travaillent au bureau de poste et font partie du personnel intérieur, qu'ils soient téléphonistes, préposés à l'entretien, ou commis, nous les incorporons dans notre syndicat.

M. LEWIS: Vous représentez donc tous les employés du personnel intérieur?

M. KAY: Oui.

M. LEWIS: Non seulement les employés qui s'occupent directement du courrier, mais aussi tous les gens occupés à l'entretien et au travail de bureau également.

M. KAY: Ceux qui travaillent au bureau de poste, oui; sauf ceux qui ne sont pas organisés ou qui sont peut-être organisés dans quelque autre association du service civil.

M. LEWIS: Avez-vous une idée où on peut en trouver? J'essaye de découvrir s'il y a quelque chevauchement entre votre organisation et les autres.

M. KAY: Si je comprends bien, l'Association canadienne du service civil compte quelques employés de bureau du ministère des Postes.

M. LEWIS: Pour revenir aux rouages de la négociation collective, avez-vous songé à ce que le bureau de poste soit déclaré employeur distinct aux termes de l'annexe 2, je crois, de la loi?

M. KAY: Oui. Je peux me tromper en l'occurrence, car je n'ai pas un esprit juridique, mais je suis porté à croire que si le ministère des Postes devenait un employeur distinct, nous relèverions quand même des dispositions de la loi, aux termes du bill C-170.

M. LEWIS: Je crois que vous avez raison.

M. KAY: Ce ne serait pas conforme à ce que nous souhaitons.

M. LEWIS: La seule chose qui répondrait à vos désirs serait de transformer le ministère des Postes en société de la Couronne?

M. KAY: Oui, monsieur Lewis; soit cette solution ou, si c'est impossible pour le moment, nous sommes d'avis qu'on pourrait modifier l'article 54 et l'article 55 de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail afin de faire relever les postiers de cette loi.

M. LEWIS: Vous voulez dire que vous modifierez cette loi de façon à élaguer un ministère du gouvernement et l'établir à titre de département, non pas à titre de société de la Couronne mais à celui de département, aux termes de l'autre loi.

M. KAY: Oui; mais si l'on ne peut procéder de cette façon, alors transformons-le évidemment en société de la Couronne et celle-ci relèverait de cette loi.

M. LEWIS: Ma dernière question à ce sujet—et je ne tente pas de discuter avec vous, j'essaye de découvrir ce que vous pensez—c'est celle-ci. Ce n'est un mystère pour les membres de ce Comité que quelques-uns d'entre nous pensent que le bill C-170 laisse fort à désirer comme projet de loi visant la négociation collective.

A supposer que nous réussissions à persuader les autorités de le rendre un véritable bill favorisant la négociation collective, vous en tiendriez-vous à votre opinion actuelle? Autrement dit, mettons que les restrictions dans le domaine de la négociation collective soient enlevées ou que d'autres caractéristiques que je juge inopportunes dans le bill soient supprimées et remplacées par ce que j'appellerais un régime plus véritable de négociation collective sur toutes les questions touchant les employés de l'ensemble de la fonction publique, vous opposeriez-vous quand même à relever du bill C-170?

M. KAY: S'il équivalait exactement à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, il n'y aurait pas de raison d'avoir deux lois visant la négociation collective. S'il était en tout point semblable à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, il serait certainement acceptable.

M. LEWIS: Je crois que c'est aller un peu trop loin. Je ne suis pas certain qu'il puisse être exactement semblable. Je crois toutefois que si le gouvernement était prêt à accepter des suggestions, vous pourriez avoir un vrai régime de négociation collective aux termes du bill C-170, y compris les deux choix, soit la conciliation et le droit de grève ou l'arbitrage imposé au moment approprié et non pas au moment prévu dans le bill: à l'heure de l'impasse. Si ce changement était apporté, insisteriez-vous quand même pour relever d'une société de la Couronne en particulier?

M. KAY: Oui, nous le ferions, car nos activités seraient influencées par le reste de la fonction publique qui opterait pour un arbitrage obligatoire. Chaque fois que les postiers rechercheraient certains avantages, ou des relèvements de salaire, il y aurait toujours cette tendance à dire: «Eh bien, les gens qui relèvent de la même loi que la vôtre ont obtenu tant», et parce que nous aurions opté pour la conciliation le gouvernement serait porté à nous imposer des restrictions afin de nous conformer au reste de la fonction publique. Nous croyons qu'en relevant de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, nous serons séparés du reste de la fonction publique, parce que nous formons un groupe à part, je crois, à cet égard.

M. LEWIS: En un mot, vous ne vous considérez pas du tout comme des fonctionnaires publics?

M. KAY: Non.

M. FAIRWEATHER: Je ne discute pas des mérites de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, ni du bill C-170, mais je m'intéresse à votre prétention selon laquelle vous formez un groupe unique. On ne m'a pas fourni de renseignements sur la raison pour laquelle vous vous croyez un groupe à part. Ne croyez-vous pas que chacun est unique sur cette terre? Pourquoi votre groupe est-il unique?

M. KAY: Je crois que le juge Montpetit l'a expliqué très clairement dans son rapport, mais je pourrais ajouter que le ministère des Postes est en tout point semblable à une entreprise industrielle. Il fonctionne sept jours par semaine, même durant les congés statutaires, 365 jours par année. On a tendance à faire appel à ses employés comme on le ferait dans certaines industries. Ils ne sont pas, mettons, comme les employés de bureau dans d'autres ministères du gouvernement, qui peuvent avoir une semaine de travail de 37½ heures, et dont les équipes travaillent durant des jours déterminés, et ainsi de suite. Tout cela contribue à faire des postiers un groupe un peu différent du reste de la fonction publique.

M. FAIRWEATHER: Vos heures de travail par semaine sont déterminées et normalement protégées, n'est-ce pas?

M. KAY: Oui, nous avons cette protection, fort bien, mais nous devons travailler dans diverses équipes, qui doivent être en devoir à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit.

M. FAIRWEATHER: C'est tout.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le sénateur MacKenzie?

Le sénateur MACKENZIE: Monsieur le Président, il m'a intéressé d'entendre le témoin déclarer que le département des postes, à toutes fins pratiques, a une activité industrielle comparable à celle d'autres industries et, pour cette raison, qu'il devrait relever de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Je me rends compte que la négociation collective existe afin de permettre aux membres des syndicats—les travailleurs en général —d'améliorer leurs conditions de travail et d'accroître leurs revenus. C'est un principe que j'approuve et auquel je m'intéresse. Mais l'industrie, à mon avis, existe surtout en vue de réaliser des bénéfices et de servir une partie restreinte de la collectivité. Or, au meilleur de ma connaissance, le service public, dans n'importe quel domaine, n'existe pas en vue de réaliser des bénéfices. Son exploitation n'opère qu'au prix coûtant. Il ne produit pas de dividendes ou des bénéfices pour aucun groupe d'administrateurs ou d'actionnaires ou de quelque groupe que ce soit.

Il y a cette différence bien nette entre le service public, y compris les postiers, et pratiquement n'importe quelle activité industrielle. Il peut y avoir quelques industries, bien que je n'en aie pas actuellement à l'esprit, qui servent toute la collectivité et dont le genre de services rendus soient plus ou moins

essentiels comme ceux que rendent les postiers, mais, encore une fois, je suis porté à croire que, comme vous et les autres hommes et femmes qui collaborez aux services que donne le gouvernement à l'ensemble de la collectivité, vous devriez jouir de la protection et de la latitude de négocier collectivement par des moyens différents de ceux qui prévalent dans l'industrie houillère ou forestière ou de toute autre nature.

Je n'exprime que mon opinion, monsieur. De fait, je crois qu'il y a une différence et qu'on doit reconnaître que si nous voulons obtenir, dans notre pays, des conditions raisonnables pour les membres des services de l'État, y compris un revenu suffisant et, en même temps, maintenir les services qui sont si importants et même essentiels, on ne peut les apprécier sur la même base que ceux qui sont rendus par l'industrie houillère ou forestière.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Est-ce une question?

Le sénateur MACKENZIE: C'est une observation, monsieur.

M. KAY: Je reconnais que les postes fournissent un service essentiel, comme les chemins de fer, un service essentiellement indispensable au pays dans son ensemble. Les postiers ne se considèrent pas comme différents des employés d'une industrie comme les chemins de fer, Radio-Canada, la Société Polymer, ou toute autre société de la Couronne relevant de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes les différends du travail.

Le sénateur MACKENZIE: Les chemins de fer constituent une assez bonne comparaison. Ils ont soulevé, comme vous le savez, au cours des années, le même problème que j'évoque à votre égard. Radio-Canada si situe dans un domaine plus discutable. Bien des gens—et je ne dis pas que j'en suis—peuvent se passer de Radio-Canada, et certainement plusieurs d'entre nous peuvent vivre sans la Société Polymer. Je crois savoir pourquoi la Société Radio-Canada a été organisée comme elle l'est. Polymer est un reliquat de la guerre. Ce ne sont donc pas de bons objets de comparaison. Quant aux chemins de fer, oui. Je ne me soucie toutefois pas de discuter sur ce point, je voulais tout simplement le signaler.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le Président, je voudrais poser quelques questions au témoin.

Si je comprends bien, le Syndicat canadien des postiers appuis l'avancement selon le mérite?

M. KAY: Oui, nous appuyons ce principe, bien que nous constations bien des imperfections dans son application.

M. BELL (*Carleton*): Si l'avancement selon le mérite doit s'appliquer à l'ensemble de la fonction publique, ne serait-ce pas nécessaire d'effectuer certaines modifications à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, afin de préserver le principe de l'avancement selon le mérite?

M. KAY: Je crois que l'avancement selon le mérite pourrait être préservé en négociant un régime de promotions dans la fonction publique. Je ne pense pas que les syndicats devraient s'immiscer dans les premières nominations au service de l'État, mais la question des promotions, une fois le cansidat admis à la fonction publique, devrait faire l'objet de négociations entre les syndicats et les ministères en vue de maintenir le principe de l'avancement au mérite.

M. BELL (*Carleton*): Vous diriez, alors, que la question des nominations devrait être retranchée du domaine des négociations?

M. KAY: Les nominations initiales.

M. BELL (*Carleton*): Les nominations initiales; mais les promotions pourraient fort bien faire l'objet d'ententes visant la négociation collective.

Est-ce ce qui vous amène à ce que vous avez appelé, dans l'un de vos mémoires, l'établissement de nombreuses définitions du principe de promotion selon le mérite?

M. KAY: Je suis porté à croire qu'il y a déjà un grand nombre d'applications du principe de promotion selon le mérite, et le fait d'établir un régime de négociation n'ajouterait rien à la multiplicité des applications qui existent à l'heure qu'il est.

M. BELL (*Carleton*): Ai-je bien compris que, dans votre mémoire, vous vous opposiez à la délégation aux sous-chefs du pouvoir de faire des nominations dans certains domaines?

M. KAY: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Si j'ai bien compris, vous avez dit que cela entraînerait une multiplicité de définitions du principe de promotions selon le mérite, et j'en ai conclu que vous trouvez ce système mauvais. Autrement dit, si divers sous-chefs conçoivent différemment le principe de la promotion selon le mérite, c'est regrettable.

M. KAY: C'est tout à fait vrai.

M. BELL (*Carleton*): Mais quelle différence y a-t-il entre une multiplicité de définitions du système de la promotion selon le mérite appliquée par des sous-chefs et celles qui seraient appliquées par toute une série d'ententes établies par la négociation collective?

M. KAY: Le système qu'on trouverait grâce à la négociation du principe selon le mérite serait acceptable aux intéressés, car leurs syndicats négocieraient pour eux, à cet égard, quelque chose qui serait acceptable; tandis que, aux termes du bill C-181, les employés eux-mêmes n'auraient pas leur mot à dire dans l'application du principe selon le mérite.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Kay, je veux aller aussi loin que je le puis à l'égard de votre exposé, mais vous m'avez rendu la tâche un peu difficile. Je crois sans restriction au système du mérite. Vous laissez entendre que peut-être le mérite devrait être défini différemment aux Postes qu'au Bureau des impressions, et différemment au Bureau des impressions qu'au ministère de l'Agriculture à la Ferme expériementale, et différemment, à la Ferme expériementale, entre les laboratoires et les chambres à fournaises du ministère des Mines. J'ai mal à comprendre comment vous pouvez avoir quatre ou quarante définitions différentes du mérite.

M. LEWIS: Monsieur le Président, si M. Bell veut bien me pardonner, je ne songe pas à argumenter, mais cela m'aiderait, ainsi que le témoin, si je pouvais saisir la question. Le système de mérite est un principe général. Son application dans un ministère donné ou dans un domaine particulier dépendra nécessairement de la relation qui existe entre les occupations et de la disponibilité des gens à transférer, les échanges de spécialisations, et ainsi de suite. Le principe du mérite existe sous forme de principe général applicable à l'ensemble, mais il n'est pas question que, dans son application, il faille établir différentes définitions dans chaque ministère.

J'essaie de comprendre ce que votre question signifie.

M. BELL (*Carleton*): Je tente d'utiliser, d'aussi près que je peux, le même langage dont M. Kay s'est servi lorsqu'il s'est opposé à l'établissement d'une multiplicité de définitions du principe de mérite, dans son premier mémoire.

M. LEWIS: Dans son département.

M. BELL (*Carleton*): Non, non; dans l'ensemble du service—cette multiplicité due à la délégation de pouvoirs aux divers sous-chefs. Si vous pouvez avoir une telle multiplicité—je me sers de ses propres paroles en l'occurrence—découlant de cet état de choses, et que c'est mauvais dans ces circonstances-là, alors n'avez-vous pas également une multiplicité non moins mauvaise découlant du nombre des ententes visant la négociation collective?

M. KAY: Ces ententes visant la négociation collective seraient plus acceptables de la part du personnel que celles qui sont imposées par la loi sous forme de système de promotion selon le mérite.

M. BELL (*Carleton*): Alors, si les personnes qui sont touchées par toute déviation d'une norme unique acceptent cette déviation, il n'y aurait plus d'objection?

M. KAY: Non.

M. BELL (*Carleton*): Mais vous n'accepteriez pas du tout ce principe dans la question de nomination?

M. KAY: Cela ne marcherait pas.

M. BELL (*Carleton*): Les nominations ne seraient pas négociables?

M. KAY: Non, elles ne seraient pas négociables.

M. BELL (*Carleton*): Reconnaissez-vous que, vu que les nominations ne doivent pas être négociables, il faudrait modifier la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail?

M. KAY: Je ne saurais quoi répondre à cette question-là.

M. BELL (*Carleton*): Je laisse la parole à un autre.

M. MCCLEAVE: Je veux poser une question au témoin, monsieur le Président, et établir sommairement une base. Tout travail, toute occupation, toute profession ou tout genre de vie comporte ses avantages mais aussi ses désavantages qui, il me semble, devraient apparaître aux yeux de quiconque se lance dans ce genre d'emploi. Nous avons parlé d'un troisième groupe d'intérêts ici, c'est-à-dire ceux du public en général dans le service ininterrompu des postes.

N'êtes-vous pas d'avis qu'une personne entrant dans le service postal devrait reconnaître qu'elle ne peut pas avoir le droit d'interrompre ses services; qu'il peut se présenter des moments où elle désire augmenter son revenu mais qu'il ne devrait pas lui être permis de disloquer le service public? Cela ne devrait-il pas être reconnu par ceux qui, avec leurs yeux grands ouverts, entrent dans le service postal? C'est le point que j'essaie de faire comprendre.

M. KAY: Non; nous croyons que les postiers devraient jouir des mêmes droits qui sont accordés aux autres travailleurs du pays. Ils vont travailler au bureau de poste, mais nous ne croyons pas qu'il s'agit là d'un service où la sécurité de l'État est en danger, d'un service où ils devraient renoncer, par exemple, à prendre une initiative d'ordre industriel, ou à se mettre en grève, si vous voulez.

M. MCCLEAVE: Vous ne tenez aucun compte de l'intérêt public dans le présent cas?

M. KAY: Non, pas dans le cas des postiers.

Le sénateur MACKENZIE: En ce qui concerne le point particulier soulevé par M. McCleave, et c'est une question que je pose, est-il exact que les employés des Postes ont, en un sens, une garantie de continuité d'emploi d'un bout à l'autre de l'année ou pendant plusieurs années?

M. KAY: Il n'existe pas de garantie, monsieur le sénateur.

Le sénateur MACKENZIE: Je veux dire aussi longtemps que le service postal fonctionne et que les membres des services ne sont pas frappés d'incapacité, ils auraient du travail. Mais ce fonctionnement ne présente-t-il pas une base transitoire?

M. KAY: La sécurité d'emploi n'est plus ce qu'elle était à un moment donné.

Le sénateur MACKENZIE: Ce n'est pas tant à la sécurité de l'emploi à laquelle je pense comme à la stabilité de l'emploi.

M. KAY: J'ai bien peur alors de ne pas comprendre votre question.

Le sénateur MACKENZIE: Si vous êtes nommé à un service postal, vous vous attendez à ce que l'on continue à vous employer et à vous payer quel que soit le taux. Le travail est là, il n'est pas saisonnier, et il n'y a pas de licenciements. A cet égard, encore une fois, cela tend à différer d'un grand nombre d'industries de la communauté, que je connais. Le licenciement est surtout une affaire de gestion, n'est-ce pas?

M. LEWIS: A moins que l'automation ne soit introduite.

Le sénateur MACKENZIE: L'automation est un autre problème, et un solide. Va-t-elle venir?

M. LEWIS: Je l'imagine, sous une forme quelconque.

Le sénateur MACKENZIE: Elle sera également introduite dans les bureaux de poste, ou du moins elle le devrait, à mon avis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Pourrions-nous écouter M. Kay, maintenant?

M. KAY: J'admets que c'est une activité continue et que cela n'a rien de saisonnier ou de temporaire, mais il existe au Canada un grand nombre d'industries semblables qui fonctionnent sans arrêt, et où il n'est pas question de licenciement excepté comme résultat de l'introduction de l'automation. Je ne crois pas que la Poste soit très différente d'elles.

Le sénateur MACKENZIE: Il en existe quelques-unes, cependant, qui présentent un caractère provisoire.

M. KAY: Oh oui!

M. HYMMEN: Monsieur le président, je me référerais à la réponse que M. Kay a donnée à la question de M. Lewis. Il a dit qu'il ne considérait pas les employés des Postes pris collectivement comme des fonctionnaires. Je pense que c'est élémentaire. Un thème sous-jacent à l'ensemble de la question, et je crois que l'Alliance du service civil s'y intéresse beaucoup, est le thème de l'intérêt public. Étant donné que, comme employé des Postes, vos employeurs sont en fin de compte les Canadiens, par l'intermédiaire du Parlement et du gouvernement du jour, je ne comprends pas que vous déclariez ne pas être fonctionnaire.

Je n'en suis pas encore arrivé à la question. Je sais que le problème des deux méthodes d'action reste entier, l'arbitrage ou le droit de grève. Vous avez reconnu il y a quelques minutes que le service postal était un service essentiel bien que le bill C-170 définisse la stabilité et la sécurité comme deux problèmes de la question tout entière.

Je crois que j'ai posé la même question à M. Jodoin lorsqu'il était ici il y a un jour ou deux; si, dans l'intérêt public, éventuellement, et il semble toujours

que cela aurait dû être fait hier, et je suis tout à fait certain que le parlement et le gouvernement du jour ne veulent prendre aucune mesure, il est nécessaire de mettre fin à une grève dès qu'elle est décidée (et je pense que cela a été publiquement mentionné à plusieurs reprises qu'il doit exister un meilleur moyen que la grève de résoudre les difficultés de l'industrie privée et de la fonction publique également); ne pensez-vous pas que la disposition concernant la grève bien qu'elle soit autorisée, et que les employés des Postes, au moment de l'accréditation ou au moment opportun, décident de se mettre en grève, ne pensez-vous pas, en tenant compte de chaque point, qu'au lieu d'être d'intérêt public et d'englober réellement les gens d'un bout à l'autre du pays, comme je l'ai dit l'autre jour, que toute cette disposition, qui a fait partie des négociations collectives pendant de nombreuses années, sera une farce si le gouvernement intervient en tout cas et qu'il mette fin à cela au bout d'un certain temps en tout cas?

M. KAY: J'estime qu'au début les négociations collectives devraient être libres, même lorsque les deux parties à la table des négociations sont de force égale, et je dirais également à ce moment que si les employés postaux étaient régis par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, cela ne voudrait pas dire qu'ils n'auraient qu'à quitter leur emploi ou se mettre en grève chaque fois qu'ils ne pourraient pas trouver de terrain d'entente avec leur employeur. Ce n'est pas du tout ce que je veux donner à entendre. Mais, si les négociations devaient échouer et les employés continuer la grève, ce serait à mon avis le moment pour le parlement de créer une mesure législative quelconque pour mettre fin à la grève. Mais adopter un projet de loi interdisant le droit de grève revient à tourner en dérision les négociations collectives elles-mêmes.

M. KNOWLES: Monsieur le président, j'ai deux ou trois questions, et me permettez-vous d'intercaler un ou deux commentaires sur les remarques du sénateur MacKenzie?

Tout d'abord, je voudrais aprofondir l'interrogatoire de M. Émard. Monsieur Kay, lorsque vous dites qu'en tant qu'employés des postes vous vous sentez très différents des autres fonctionnaires, voulez-vous dire par là que le service des postes n'est pas un service public important?

M. KAY: Non.

M. KNOWLES: Vous reconnaîtriez cependant qu'il existe, en dehors des emplois gouvernementaux, des types d'emploi qui fournissent aussi un service public essentiel.

M. KAY: C'est exact.

M. KNOWLES: Et vous demandez que l'on vous assimile à ces types d'emploi aux fins des négociations collectives?

M. KAY: Oui, c'est exact.

M. KNOWLES: J'ai un commentaire à faire sur une chose que le sénateur MacKenzie a dite, qui pourrait me faire passer pour un animal bizarre, mais j'ai peut-être déjà cette réputation. Le sénateur MacKenzie n'a pas été d'accord avec vous lorsque vous avez comparé votre travail avec Polymer ou Radio-Canada. Il a accepté la comparaison avec les services de chemin de fer.

En ce qui concerne Radio-Canada le sénateur MacKenzie a déclaré que certains d'entre nous pouvaient vivre sans elle. Ce n'est peut-être pas la chose à dire dans le contexte de ce qui a été dit aujourd'hui, mais je ne crois pas que les Canadiens pourraient se passer de Radio-Canada. J'estime que c'est. . .

Le sénateur MACKENZIE: En tant que jugement général de méthode et de théorie je serais de cet avis, monsieur le président.

M. KNOWLES: Monsieur le président, laissez-moi dire, si ce n'est pas hors de propos, qu'à mon avis, ces types de services qui ont besoin d'être modifiés et d'être améliorés existent, mais que néanmoins ils sont nécessaires aux Canadiens.

Si les chemins de fer peuvent fonctionner en tant qu'employeur séparé, qu'il soit public ou privé, et si Radio-Canada peut fonctionner comme employeur séparé en vertu des négociations collectives, je crois que je suis en train de faire dire certaines choses à M. Kay, alors pourquoi les employés des Postes n'auraient-ils pas le même droit?

M. KAY: Et bien, monsieur, nous estimons que les employés des Postes devraient avoir le même droit qu'un employé des chemins de fer, que les gens de Radio-Canada, que les ouvriers du bois, que les chaudronniers, ou que n'importe quelle autre personne. Nous devrions avoir le même droit qu'eux. S'il arrivait qu'un employé des Postes décide de se mettre en grève parce qu'il ne peut s'entendre avec son employeur, et lorsqu'on atteindrait le stade auquel il deviendrait inévitable que le gouvernement mette fin à la grève, c'est alors qu'il faudrait adopter le projet de loi qui met fin à la grève, et pas avant que les négociations collectives aient eu lieu.

M. KNOWLES: Si le gouvernement et le parlement entreprenaient une action de cet ordre, elle devrait dépendre, en ce qui concerne les employés privés ou les employés publics, de la nature du service.

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: Jusqu'ici, monsieur Kay, j'ai posé des questions qui manifestement laissent supposer un accord entre vous et moi. Je voudrais poser maintenant une question au sujet de laquelle il se peut que nous ne soyons pas d'accord, et je ne suis pas en train d'essayer de vous pousser dans vos retranchements ou de vous forcer à modifier votre position. Je voudrais que les choses soient claires afin d'aider le Comité. Vous avez dit, si vous me permettez de résumer votre position, que vous désiriez deux choses: l'une est d'être considéré comme une société de la Couronne et l'autre est d'être régi par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail plutôt que par le bill C-170.

Puis-je vous demander la chose suivante: êtes-vous obstinément attaché à ces deux propositions, ou serait-il juste que certains d'entre nous disent que ce que vous désirez vraiment, quelque soit la manière dont vous l'obtiendrez, c'est de véritables négociations collectives, et que l'on considère que votre attitude a l'égard de votre travail est différente de cette du fonctionnaire ordinaire classifié?

M. KAY: Nous sommes obstinément attaché à la proposition que nous soyons régis par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, et même si possible que les Postes deviennent une société de la Couronne.

Nous ne sommes pas attachés au fait que le ministère des Postes devrait, ou pourrait, devenir une société de la Couronne. Nous nous bornons à dire que s'il est indispensable de faire des Postes une société de la Couronne pour que nous puissions bénéficier des dispositions contenues dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, alors, par tous les moyens, nous soutenons le principe que les Postes deviennent une société de la Couronne.

J'ai entendu dire que la Poste fonctionnerait de manière plus efficace si elle était une société de la Couronne; d'autres personnes disent le contraire. Je n'ai pas l'intention de discuter des mérites ou des démérites de la proposition; cependant, les employés des Postes en général soutiennent le principe de la société de la Couronne car nous serions régis par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. KNOWLES: Vous reconnaissez que des problèmse surgiraient en ce qui concerne la tenue des livres et la comptabilité si les Postes devenaient une société de la Couronne? Il faudrait réviser la structure du capital toute entière, et la question des pertes et profits serait un grand point d'interrogation.

M. KAY: Oui, nous en sommes conscients. En fait, M. le juge Montpetit a proposé que l'on étudie la viabilité de la proposition que les Postes deviennent une société de la Couronne. Ce n'est pas une chose facile à réaliser, et nous nous en rendons compte.

M. KNOWLES: D'accord, monsieur Kay. Mon intention n'est pas de laisser croire que je vous force, dans votre exposé, à modifier votre position, mais je pense que vous avez clairement exprimé que vous ne vous attachez pas obstinément à l'idée de la société de la Couronne, en tant que telle, mais que vous la soumettez plutôt comme le moyen d'être régi par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail plutôt que par le bill C-170. Voilà le souhait essentiel que vous émettez, à savoir être régi par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail plutôt que par le bill C-170?

M. KAY: Oui.

M. KNOWLES: Je n'essayerai pas d'aller plus avant de vous faire changer d'idée, mais vous voudrez bien prendre conscience du fait que dans ce Comité nous serons peut-être obligés de faire des compromis, et vous vous rendrez compte des efforts que nous ferons pour comprendre votre point de vue. Si, par exemple, nous ne pouvons pas vous faire régir par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, nous essaierons néanmoins de faire modifier le bill C-170 pour qu'il corresponde davantage à une loi sur les négociations collectives véritables. Cela serait mieux, mais il se peut que vous ne soyez pas désireux d'essayer.

M. KAY: Pas vraiment, car nous voudrions être séparés du reste du service civil.

M. KNOWLES: Alors, si je puis m'exprimer ainsi, et je n'essayais pas de vous mener dans cette direction, vous venez de confirmer mes deux déclarations précédentes, à savoir que les choses essentielles que vous désirez sont de véritables négociations collectives, du type de celles obtenues en vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, et d'être traité dans les dispositions des négociations collectives comme un «animal» distinct des fonctionnaires classifiés. Ai-je énoncé l'essentiel de vos désirs de manière correcte?

M. KAY: C'est correct.

M. KNOWLES: Ce que le présent Comité fait pour essayer d'y répondre, le concerne.

M. WALKER: Monsieur Kay, avez-vous l'impression qu'il est plus facile d'agir aux termes de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail qu'aux termes du bill C-170?

M. KAY: Non je ne le pense pas.

M. WALKER: Oh je pensais que c'était ce que vous vouliez dire.

M. KAY: Le bill C-170 prévoit des méthodes comparables à celles de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. WALKER: Je le sais. J'ai déduit de ce que vous avez dit, et je crois que vous avez fait cette déclaration il y a quelques minutes, qu'il n'y avait pas de disposition interdisant le droit de grève. Peut-être vous ai-je mal compris, mais j'ai compris que vous disiez que le bill C-170 interdirait presqu'entièrement le droit de grève. Nous savons, bien sûr, qu'il n'en est rien.

M. KAY: Évidemment.

M. WALKER: Il y a encore une autre remarque que je voudrais faire, et j'ai interrogé d'autres témoins à ce sujet: en ce qui concerne la question d'une tierce personne dans ces négociations, dans ce conflit d'influence (pour en revenir aux négociations entre un employeur et un employé et entre les organisations qui les représentent, n'êtes-vous pas du tout d'avis qu'il manque une troisième partie dont il faut tenir compte lorsqu'il s'agit d'un service vital, en fait, un monopole, car je considère que le service postal de ce pays est un monopole), ne pensez-vous pas que cette troisième voix, celle de l'intérêt public; devait être représentée dans ce conflit d'influence entre employeur et employé? C'est ici, personnellement, que j'établis la différence entre une industrie ordinaire et quelque chose d'aussi essentiel que le travail que vous effectuez.

M. KAY: Je pense que les intérêts de l'employeur seraient protégés par les représentants de l'employeur à la table des négociations.

M. WALKER: Oui, je suis de cet avis. Je parle de la troisième partie.

M. KAY: Nous proposerions que la troisième partie intervienne lorsque les négociations ne progressent pas. C'est le moment auquel, à notre avis, la troisième partie devrait être appelée pour tenter de résoudre les conflits.

M WALKER: Mais acceptez-vous le principe établissant qu'il y a autre chose dans cette épreuve de force, c'est le mot que j'utiliserai car il a été utilisé par d'autres personnes qui ont présenté des mémoires, ne pensez-vous pas qu'il existe un autre principe en dehors de cette simple épreuve de force entre deux parties?

M. KAY: Pas dans la phase initiale des négociations. On devrait laisser le soin des négociations aux deux parties à la table.

M. WALKER: Pour résoudre quelle question?

M. KAY: Toute question en litige, que ce soient les salaires ou les conditions de travail.

M. WALKER: Tout problème qui surgira, même si aucun de ses aspects ne se rapportait à la question de l'intérêt public dans le service particulier dont nous parlons, c'est-à-dire la distribution du courrier?

M. KAY: Encore une fois, je ne vois pas que l'intérêt public ne soit pas protégé. La protection émanerait des représentants de l'employeur à la table.

M. WALKER: Non. Cette troisième partie, non entendue, à savoir l'intérêt public, n'est tout simplement pas représentée là-bas. A l'origine, la lutte se déroule entre deux parties, l'employeur et l'employé. Que vient faire l'intérêt public là-dedans? Certains services de ce pays sont indispensables aux Canadiens et dans leur cas il n'y a pas de concurrence sur laquelle nous pouvons compter. C'est ce que le sénateur MacKenzie disait lorsqu'il a mentionné Radio-Canada, et je pense qu'il la mentionnée dans un contexte beaucoup plus étroit peut-être que celui dont parlait M. Knowles; il parlait d'une Radio-Canada qui ne détient pas de monopole sur la voie des ondes de ce pays. Il existe d'autres moyens, que l'on pourrait utiliser pendant une courte période, d'effectuer le travail de Radio-Canada. Mais tel n'est pas le cas du service particulier fourni par vos employés. Personne d'autre peut faire leur travail. Voilà où je veux en venir: qui représente la troisième partie qui peut être plus affectée par une grève que l'employeur ou l'employé?

M. KAY: Je pense que les parties en litige pourraient résoudre le problème du moment auquel il faut appeler la troisième partie pour arbitrer le conflit.

M. WALKER: Puis-je l'exprimer sous cette forme: estimez-vous qu'au cours de vos négociations, vous avez la responsabilité de représenter plus que les revendications réelles de votre partie. Avez-vous l'impression que votre responsabilité est plus étendue au cours des négociations? Vous sentez-vous responsable de la distribution du courrier dans tout le pays?

M. KAY: Les deux parties devraient partager cette responsabilité, et ne pas perdre de vue l'intérêt public, certainement.

M. MCCLEAVE: Une remarque supplémentaire à ce sujet: nous avons établi le parallèle avec les chemins de fer, dans ce Comité, mais j'estime qu'il existe deux groupes de fonctionnaires dont le travail est astreignant et qui acceptent tous deux la discipline et l'impossibilité de ne jamais pouvoir se mettre en grève, ou même de l'envisager. L'un de ces groupes est la Gendarmerie royale du Canada et l'autre les forces armées de ce pays. Dans l'un ou l'autre de ces groupes on ne pense même pas que l'on puisse avoir le droit de grève.

Pourquoi les employés des postes qui fournissent un service essentiel et unique ne peuvent-ils pas accepter la même façon de penser?

Je suis sûr que, dans le passé, toutes les personnes réunies dans ce Comité le reconnaîtront la gendarmerie royale et les forces armées, en raison de cette incapacité, ont parfois souffert, c'est-à-dire que leur traitement n'était pas suffisant et ainsi de suite; néamoins, ils acceptent cette incapacité et s'en font une discipline. Pourquoi pas les employés des postes?

M. KAY: Vous citez la Gendarmerie royale du Canada. Dans son cas la sûreté et la sécurité de l'État sont en jeu, et je crois que les syndicats de policiers, ou tout autre syndicat dont la Gendarmerie royale fait partie, acceptent le principe qu'ils ne doivent pas se mettre en grève. Ils acceptent le principe de l'arbitrage obligatoire depuis le début même. Mais nous ne pensons pas que les Postes fournissent un service impliquant la sécurité de l'État.

M. MCCLEAVE: Les opérations fiscales, la vie commerciale du pays pourrait dépendre de la distribution du courrier.

M. KAY: Ce serait la même chose également pour les autres employés d'industries telles que l'industrie des chemins de fer, ou même l'industrie du bois. L'économie du pays repose sur ces gens, et pourtant la loi leur accorde le droit de grève.

M. MCCLEAVE: Par la nature de vos fonctions, n'êtes-vous pas plus proches de la gendarmerie royale et de l'armée que vous ne l'êtes des ouvriers du bois?

M. KAY: Je répondrais que nous sommes plus proches des employés des chemins de fer que des gendarmes royaux.

M. KNOWLES: Puis-je poser une autre question à ce sujet?

Si, comme M. McCleave, l'on déplace la limite qui s'applique à l'armée et la gendarmerie royale, et que l'on inclue les employés des postes, où va-t-on s'arrêter? N'allez-vous pas continuer jusqu'au moment où vous direz que personne ne devrait se mettre en grève parce que tout le monde fait quelque chose dont le public a besoin?

M. MCCLEAVE: Je ne suis pas un témoin dans ce Comité. Je voulais connaître l'opinion de M. Kay et je ne ferai part des miennes que lorsqu'on en viendra aux délibérations; mais j'ai posé la question de la manière la plus provocante possible pour sonder notre témoin, pour voir s'il avait une base philosophique pour la série de jugements et de déclarations qu'il a énoncés, ici, ce matin.

M. KNOWLES: C'est à M. Kay que j'ai posé ma question, bien que j'ai regardé M. McCleave. Ma question s'adresse au témoin.

M. KAY: Bien sûr, il serait difficile de déterminer la limite entre ceux qui devraient être autorisés à faire grève et ceux qui ne le devraient pas. A notre avis, si on interdisait aux employés des postes de se mettre en grève, il faudrait également l'interdire aux laitiers, aux ouvriers du bois et aux débardeurs, ils fournissent un service indispensable à la communauté.

M. HYMMEN: Monsieur Kay, je voudrais encore vous poser quelques questions. Vous semblez partisan de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, pour plusieurs raisons, l'une étant la simplicité de la loi. N'ayant pas eu de formation juridique il m'est possible d'être d'accord avec vous sur ce point, car vous avez dit aussi que le bill C-170 semblait trop compliqué. D'après le témoignage du président du Comité préparatoire dans une aventure tout à fait nouvelle, ce que ce projet de loi représente, ils ont essayé d'introduire quelque chose qui a mis quarante ou cinquante ans à ce développer, c'est une situation semblable à celle du Royaume-Uni. Je ne suis pas en train d'essayer de vous faire dire certaines choses, mais ne pensez-vous pas que si ce projet est compliqué c'est à dessein?

M. KAY: Nous pensons qu'il était destiné à donner à l'employeur toute la protection possible contre chaque éventualité. Voilà pourquoi le projet de loi est si compliqué.

M. HYMMEN: Je ne crois pas du tout que telle ait été l'intention, c'est pourquoi nous ne sommes pas d'accord sur ce point.

Dans votre mémoire concernant le bill C-181 vous vous référez à quelque chose qui a été soulevé à plusieurs reprises dans ce Comité, le problème de la désignation de l'autorité, les choses qui peuvent se produire lorsque les limites de l'autorité sont déterminées. Je déduis également de votre soumission que vous n'êtes pas d'accord avec le projet de loi du fait que certaines questions dépendant de la Commission du service civil, sont enlevées aux négociations collectives.

A propos du droit de l'individu contre la délinéation de l'autorité, en supposant que le droit d'appel, l'arbitrage pour des questions telles que l'embauche, la mise en disponibilité, le transfert et autres, ne figurent pas dans le bill C-170, nous en revenons au droit d'appel. Pensez-vous que cet appel, et le droit des employés, devraient être référés à la Commission du service civil, comme c'est le cas actuellement, ou bien pensez-vous qu'il faudrait en référer à un organisme extérieur, disons, un organisme judiciaire.

Tout cela est bien compliqué mais j'espère que vous saisissez où je veux en venir.

M. KAY: A mon avis, la question du renvoi et des mesures disciplinaires de la part de l'employeur devrait être étudiée par le plaignant et par le syndicat avec la direction, pour tâcher de résoudre le conflit. Si l'on ne réussit pas à trouver un terrain d'entente, alors l'affaire devrait être référée à un organisme indépendant, ou à un autre organisme, un arbitre, par exemple, pour décider si oui ou non les griefs du plaignant sont justifiés, plutôt que d'en référer à la Commission du service civil. L'affaire devrait être régie selon un mode de règlement des griefs approprié.

M. HYMMEN: On nous a expliqué la semaine dernière qu'en vertu des dispositions actuelles la division d'appel de la Commission du service civil était entièrement séparée de l'ensemble de l'opération. Je ne sais pas si les fonctionnaires en ont été tout à fait conscients dans le passé. Voilà les nouvels méthodes de procédure selon lesquelles cela pourrait fonctionner. Mon autre question était

la suivante: votre groupe se sentirait-il mieux si cette procédure était régie selon des méthodes différentes, par exemple, par un organisme judiciaire spécialement désigné?

M. KAY: Nous nous sentirions beaucoup mieux si l'affaire était portée devant un organisme judiciaire plutôt que de laisser à la Commission du service civil le soin de trancher.

M. HYMMEN: J'ai maintenant une troisième question. Je n'ai pas l'intention de vous interroger sur le rapport Montpetit; vous avez dit que vous l'avez lu et quelques membres du Comité l'ont lu aussi. Je crois que le juge Montpetit faisait remarquer dans son rapport qu'il avait l'impression que le service des Postes devrait être adapté au vingtième siècle. Je sais qu'il existe de nombreux problèmes concernant les droits, les agréments et les conditions de travail des employés des Postes. Êtes-vous d'accord avec la déclaration du juge Montpetit à cet égard?

M. KAY: Nous pensons que les Postes fonctionnent au niveau du dix-huitième siècle et non pas au niveau du vingtième siècle, particulièrement en ce qui concerne les relations entre employeur et employés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions? Merci beaucoup, monsieur Kay.

M. KAY: Je suis surpris que l'on ne m'ait pas soumis au test auquel mon collègue Roger Décarie a été soumis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Vous êtes peut-être un témoins plus docile.

M. KAY: C'est possible. Merci beaucoup.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Reviendrez-vous la semaine prochaine, ou chaque fois que nous serons prêts à examiner le projet de loi et à en étudier les articles, pour que nous puissions profiter de vos commentaires?

M. KAY: Avec plaisir.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup.

Nous avons ici la Guilde du service marchand canadien représentée par M. Cook, qui désire faire un court exposé. Il n'y a pas de mémoire. M. Cook a demandé au Comité la permission de se présenter devant nous. La semaine dernière le Comité lui a accordé cette permission.

Le sénateur MACKENZIE: Qui sont-ils, monsieur le président, si vous me permettez de poser la question?

M. R. COOK (*Président de la Guilde du service marchand canadien*): Notre association représente les officiers de la marine marchande du Canada.

Le sénateur MACKENZIE: La marine marchande canadienne au service du gouvernement canadien?

M. COOK: Non, nous sommes un syndicat et nous existons depuis 48 ans. Nous représentons la grande majorité des officiers de la marine marchande du Canada et elle comprend la majorité des officiers de marine du gouvernement.

Le sénateur MACKENZIE: Est-ce qu'elle comprend aussi les officiers de la *Canada Steamship Company*, et ainsi de suite?

M. COOK: Oui.

Le sénateur MACKENZIE: Tous les bateaux canadiens inscrits?

M. COOK: Oui, c'est juste. Tous les bateaux canadiens de la côte Ouest, des grands lacs, des territoires du Nord-ouest, des Maritimes, d'un bout à l'autre du Canada.

Le sénateur MACKENZIE: Y compris le service gouvernemental?

M. COOK: Oui.

Le sénateur MACKENZIE: Merci beaucoup.

M. COOK: Monsieur le président, je voudrais d'abord remercier les coprésidents et les membres du Comité pour nous avoir autorisés à comparaître. Nous avions demandé à comparaître à une date assez éloignée. A l'origine, nous n'avions pas eu l'intention de vous faire un exposé. Le Congrès du travail du Canada avait rédigé un document et il l'avait fait de manière tout à fait appropriée, à mon avis. Nous avons cependant participé à quelques séances du Comité de la classification, et en raison de certaines choses que nous avons trouvées au cours de nos réunions avec eux nous avons senti le besoin de comparaître devant le présent Comité pour parler de certains des problèmes, telle que nous les voyons, et qui pourraient bien surgir si ce projet de loi est adopté.

L'article 26 (1) du bill C-170 déclare: «Dans les trente jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente Loi, le gouverneur en conseil devra, par ordonnance,

(a) spécifier et définir les différentes catégories professionnelles de la Fonction publique, y compris les catégories professionnelles énumérées aux sous-alinéas de (i) jusqu'à (v) de l'alinéa (r) de l'article 2 de manière à englober tous les employés de la Fonction publique;»

Lorsque nous avons rencontré le comité nous nous sommes rendus compte que son champ d'action était beaucoup plus vaste que nous ne l'imaginions. Nous avons découvert d'une part, que ce qu'il faisait en réalité, en ce qui concerne l'établissement des classifications et des catégories, était une évaluation du travail. Cette partie de l'article 26 stipulant qu'il spécifie les catégories, le comité l'a établie de telle manière que vous avez des catégories, des groupes, des sous-groupes et des niveaux de degré.

Dans certains cas il a choisi deux ou trois différents emplois n'ayant aucun rapport entre eux et il a décidé qu'ils sont à certain niveau. Lorsque nous nous asseyons pour négocier, nous négocions en supposant que ce que nous obtenons pour l'un de ces groupes et automatiquement le salaire final pour chacun de ces trois groupes.

Nous avons vu des cas où un pilote portuaire, qui est pleinement responsable de l'entrée et de la sortie de bateaux de 25,000 tonneaux dans des ports très actifs et très encombrés, est placé au même niveau que l'officier de pont d'un navire de 1,900 tonneaux, environ.

Nous y sommes violemment opposés, mais aux termes de l'article 26 nous ne pouvons rien faire pour ça. Cet homme doit être classé au même niveau que l'officier de pont d'un bateau de 1,900 tonneaux. C'est, à notre avis, un domaine qui devrait être ouvert aux négociations. Nous ne pensons pas que ces choses devraient être déterminées par avance.

Nous voyons, également, que dans la définition des catégories, non seulement il définit les catégories mais encore qu'il dresse la liste des devoirs.

M. LEWIS: De chaque emploi?

M. COOK: Oui, de chaque emploi. Lorsqu'il dresse une liste des devoirs cela signifie maintenant qu'il ne peut y avoir de négociations et que le devoir de l'homme dans son emploi n'entre plus dans le domaine des négociations collectives. Il existe des cas, dans le service maritime du gouvernement canadien, où l'on exige de l'équipage qu'il construise des coffrages, qu'il mélange et qu'il verse du

ciment, qu'il construise les aides à la navigation et qu'il peigne les phares. A notre avis, et comme je l'ai dit, nous sommes dans la partie depuis 48 ans, ce ne sont pas des travaux qui devraient être effectués par le personnel navigant. Nous avons demandé tout particulièrement aux membres du comité si cela signifie, une fois la chose établie, que nous ne pouvons plus négocier à cet égard. Ils ont répondu, «Absolument, vous ne pouvez plus négocier une fois que la liste est dressée». Nous estimons qu'en faisant cela, le gouvernement limite le champ de nos négociations et c'est l'avis, à ce que nous savons, et c'est l'avis du mouvement syndical canadien en général, qu'il n'existe pas de domaines concernant les conditions de travail des employés qui ne devraient pas être soumis à la question des négociations collectives. L'article 68, et il concerne l'arbitrage, stipule:

> Au cours des délibérations et en rendant une sentence arbitrale concernant la question litigieuse le tribunal d'arbitrage devra considérer et tenir compte
>
> (a) des besoins de la Fonction publique d'employés qualifiés;
>
> (b) des conditions de travail dans des emplois identiques à l'extérieur de la Fonction publique, y compris les variations géographiques, industrielles ou autres que le tribunal d'arbitrage pourra estimer pertinentes;

Si le comité établit les devoirs, alors quelle comparaison établissez-vous avec le travail effectué par l'homme au point de vue commercial de l'industrie? Je ne pense pas que l'on puisse faire cela. Nous estimons qu'ils ont restreint de manière définitive le champ des négociations.

Des VOIX: Quel est l'article que vous venez de lire?

M. COOK: L'article 68 (a) et (b).

Dans le bill C-170 la question de l'avancement, de la mise en disponibilité de rappel, de l'ancienneté et ainsi de suite, est couverte par l'article 73 (3) et l'article 86 (3). Nous sommes d'accord avec d'autres associations qui ont présenté des mémoires à cet effet, que dans le cas de nouvelles nominations le principe du mérite est satisfaisant, mais le mouvement syndical a lutté pendant de très nombreuses années pour protéger les droits de l'homme dans son emploi avec une attention toute particulière à la stabilité de son emploi. Nous estimons que l'ancienneté est l'un de ses droits essentiels. C'est quelque chose qu'il a gagné en consacrant un certain nombre d'années à son employeur. Son emploi lui est dû. Il a droit également, à notre avis, à n'importe quel emploi ouvert qu'il peut tenir. Le régime de l'avancement au mérite n'en tient pas compte. Le régime de l'avancement au mérite dit que la personne la plus qualifiée obtiendra l'emploi sans que l'on tienne compte du nombre d'années qu'elle a passées dans le service, enfin l'homme le plus qualifié pour cet emploi. Maintenant il y a beaucoup, beaucoup de gens qui travaillent pour le gouvernement et dans d'autres industries au Canada qui ne peuvent éventuellement pas accéder aux postes supérieurs d'une industrie quelconque, par manque de compétence. Nous avons là une limitation. Certaines personnes peuvent atteindre une position et elles ne sont pas capables d'aller plus loin. A notre avis, tout homme ou toute femme ayant bien servi sa compagnie et capable d'assurer un emploi supérieur à celui qu'il détient maintenant, a droit à cet emploi particulier. J'estime que les obligations sont bilatérales. Je pense que l'employé se doit, vis à vis de sa compagnie, de faire au mieux de sa compétance, et que la compagnie se doit de permettre à l'employé d'assurer l'emploi de la catégorie la plus élevée qu'il puisse atteindre.

Si vous preniez 100 dirigeants syndicaux qui ont probablement négocié des milliers de conventions et que vous leur disiez: «Quel est l'élément le plus important dans votre convention», je suis certain que presque tous vous répondraient: «L'ancienneté figurerait parmi les quatre premiers, de toute façon». Je pense que nous nous sommes rendus compte que c'est une protection qui devient de plus en plus nécessaire, probablement en raison de la mécanisation, de l'automation, etc.... , mais nous jugeons que l'ancienneté devient maintenant la clause de protection essentielle de n'importe quelle convention collective.

D'aucuns pourraient prétendre, et il semble que le commissaire du service civil l'ait fait, que le régime de l'avancement au mérite actuellement en application est le meilleur régime. Je vais vous donner un exemple de ce qui s'est passé dans le régime de l'avancement au mérite, au sein du gouvernement canadien.

Le nouveau bateau le plus grand du pays a été mis en service et l'on a procédé aux nominations aux différents emplois sur ce bateau. Un certain nombre de personnes se trouvaient en ligne pour ces différents emplois, parmi lesquelles plusieurs répondaient de cinq à vingt années d'expérience avec les meilleures qualifications dans leur domaine, et plusieurs ont postulé. Je parlerai d'un poste particulier, celui de second qui n'est pas le poste clé sur un bateau mais qui est un poste important; un certain nombre de gens ont posé leur candidature à cet emploi et ils répondaient d'un grand nombre d'années de service dans chaque domaine de cette division. Ils avaient de vastes connaissances, plus les qualifications, les certificats appropriés, l'expérience, enfin tout ce que l'on demandait, et pourtant lorsque la nomination a été faite c'est un type qui n'était pas dans le gouvernement depuis six mois, qui n'avait pas encore fait sa période de stage qui a été choisi, et pourtant le voici devenu le supérieur de gens qui ont été dans la division pendant cinq à vingt ans et qui pourrait tenir ce poste très facilement. Voilà le genre de choses qui se sont produites dans le service du gouvernement.

A mon avis, cette question de l'avancement et autre, cause plus de discussion au sein du service du gouvernement canadien que toute autre question.

Il y a autre chose, à savoir que les rapports sont établis par les supérieurs dans plusieurs divisions. On établit ces rapports et l'homme qu'ils concernent n'a aucune connaissance de ce que le rapport contient. Son supérieur pourrait dire que l'homme est absolument incapable de diriger des gens. Cela serait l'une des caractéristiques clé de l'avancement, le fait de pouvoir diriger les gens qui sont au-dessous de vous. Cela peut figurer au rapport mois après mois, pendant cinq ans et cet homme ne connaît même pas l'existence de ce rapport défavorable à son sujet, il ignore pourquoi les gens bénéficient d'avancement à ses dépens, il n'en connaît pas la raison, mais le fait est que la chose se produit. Ainsi, il est assis là et devient frustré et furieux à l'égard du gouvernement.

Dans les conventions collectives telles que nous les avions dans le passé nous avions l'habitude d'utiliser le mot «mérite» et, en fait, la plupart des phrases disaient, «A mérite égal, ces personnes déterminées obtiendront l'emploi». Nous nous sommes rendu compte qu'il fallait supprimer complètement ce mot car le mérite est généralement déterminé par la direction. Il est la cause de dispute entre deux personnes qui essaient de déterminer qui a le plus de mérite pour un emploi déterminé, et ce que nous avons fait a été de substituer à ce type particulier de phrase, la phrase suivante: «La compétence étant suffisante l'homme obtient donc l'emploi». Voilà la manière dont il faudrait, à notre avis, traiter le problème. Si vous avez la compétence suffisante pour assurer l'emploi, vous devriez donc obtenir l'emploi.

M. LEWIS: En tenant compte de l'ancienneté.

M. Cook: Oui, en tenant compte de l'ancienneté. Nous estimons que l'employeur établit le régime de l'avancement au mérite, qu'il administre le régime de l'avancement au mérite, et lorsque vous faites appel c'est aux gens qui établissent ce régime que vous faites appel, et nous pensons que ce n'est pas viable. Nous pensons que c'est injuste.

En ce qui concerne l'artitrage obligatoire nous estimons que la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail traite du problème de manière très appropriée. Nous estimons que cette partie de la loi a été établie dans le but d'arriver à un accord. Maintenant, avec le régime proposé ici vous établissez votre choix à l'avance; vous dites que vous désirez l'arbitrage obligatoire ou que vous désirez le droit de grève. Que se passe-t-il, et j'aimerais beaucoup le savoir, lorsque vous faites le grève dans une situation inextricable, que vous avez choisi le droit de grève et que vous êtes en grève, cela veut-il dire, si les deux parties sont entêtées, que la grève va durer éternellement? Les deux parties auraient peut-être pu dire, «Bon, nous sommes d'accord; faisons intervenir un groupe neutre». Même si vous avez choisi le droit de grève, il y a des moments où la faille entre les deux parties est tellement importante en cas de conflit que vous avez besoin de l'intervention d'un groupe de l'extérieur pour résoudre le problème. Cela pourrait être nécessaire pour un point seulement ou pour la convention toute entière, Je suis persuadé, en ce qui concerne notre propre groupe, que nous demanderions et exigerions le droit de grève. Je suis cependant effrayé lorsque je me rends compte que nous pourrions un jour nous mettre en grève sans qu'il existe de mode de règlement possible pour résoudre nos différends après que nous nous soyons mis en grève.

Cependant notre association désire que cette mesure législative soit applicable.

Nous sommes disposés à être aussi coopératifs que possible avec l'employeur intéressé et il ne fait pas de doute que nous attendons avec impatience la venue d'une mesure législative appropriée. Nous estimons cependant qu'il nous est également dû d'avoir les mêmes droits que l'employeur, et nous espérons que le vaste champ de nos droits de négociations sera déterminé à l'avance par quelqu'un avant même que nous commençions à négocier. Merci beaucoup.

M. Fairweather: Monsieur Cook, vous avez dit qu'au ministère des Transports des bateaux s'occupent des phares, des bouées et des balises sur les fleuves?

M. Cook: Oui, cela fait partie de leurs attributions. Les officiers supervisent le travail.

M. Fairweather: Il ne vous viendrait pas une minute à l'esprit que les hommes qui travaillent sur les bateaux qui desservent les installations situées sur les côtes et sur les voies navigables aient le droit de se mettre en grève, n'est-ce pas?

M. Cook: Nous représentons tous les officiers de la marine marchande canadienne. Je peux vous affirmer que nous sommes des gens responsables. Je pense que la plupart des dirigeants des syndicats canadiens sont des gens responsables. Je suis sûr que si nous nous mettions en grève, cela demanderait de la part de nos membres qu'ils ne mettent pas en péril la vie ou la sécurité des gens qui naviguent au Canada. Mais ce n'est pas le seul travail effectué par les groupes sous l'autorité du gouvernement fédéral.

M. Fairweather: Oh, je le sais bien, mais quant à moi je ne pourrais imaginer que les officiers de ces navires qui desservent les phares et les aides à la navigation dans ce pays aient le droit de grève. C'est, à mon avis, un service indispensable à la sécurité de l'État.

M. Cook: Si cela devrait, de quelque manière, mettre des vies en danger, nous prendrions des mesures pour que l'on y veille. Il y a d'autres domaines pour lesquels les services ne sont pas...

M. FAIRWEATHER: Les officiers de ces navires ne considéreraient-ils pas que ce service est essentiel à la sécurité de l'État et que par conséquent la grève serait interdite?

M. COOK: Oui, parfait, mais que pensez-vous des garde-pêche, par exemple; ils sortent et agissent comme une force policière sur l'industrie de la pêche et surveillent la mise en conserve, et ainsi de suite. Cela en fait-il aussi partie?

M. FAIRWEATHER: Non, je n'ai pas mentionné cela. J'ai mentionné les bateaux qui quittent nos ports de mer pour surveiller les aides à la navigation, que ce soit les phares, les bouées, les balises, etc...

M. COOK: Et bien, cela dépend. S'il y avait la moindre possibilité de perte de vie parce qu'on avait refusé de faire un travail, nous insisterions pour que l'on fasse ce travail, qu'il s'agisse d'agir en garde-côte, de poser des bouées ou des balises, et ainsi de suite, dans différentes voies navigables. Cette question serait déterminée au moment où nous prendrions nos dispositions pour nous mettre en grève. Vous avez des employés des hôpitaux qui se sont mis en grève, mais ils ne sont pas tous sortis de l'hôpital en disant «Eh bien, tant pis pour les malades». Ils prennent certainement des dispositions pour que l'on prenne soin des personnes qui pourraient perdre la vie du fait de la suppression de leur service.

M. LEWIS: Tout d'abord, monsieur Cook, pourriez-vous nous dire si vous êtes le président de l'association?

M. COOK: Oui, je suis le président national.

M. LEWIS: Pourriez-vous nous dire combien d'adhérents vous avez dans tout le pays et combien d'entre eux sont des employés du gouvernement fédéral?

M. COOK: Nous avons entre 5,000 et 6,000 adhérents et environ 1,400 d'entre eux travaillent pour le gouvernement canadien.

M. LEWIS: Votre association est-elle affiliée à une association du service civil ou au Congrès du travail du Canada?

M. COOK: Nous sommes affiliés au Congrès du travail du Canada, à l'I.C.F.T.U. et aux *Masters, Mates and Pilots of Great Britain.*

M. LEWIS: Voudriez-vous nous indiquer, titre par titre, les principales catégories d'officiers de votre association?

M. COOK: Travaillant pour le gouvernement?

M. LEWIS: Oui.

M. COOK: Il y a les pilotes, les pilotes portuaires, les capitaines, les officiers, les ingénieurs, les officiers radio et il y a un autre point en conflit au sujet des électriciens, cependant dans la flotte de commerce nous avons également les électriciens navigants.

M. LEWIS: Vous nous avez dit que votre association existe depuis 48 ans environ?

M. COOK: Oui.

M. LEWIS: Connaissez-vous le nombre de grèves que vous avez enregistré au cours de ces 48 années?

M. COOK: J'y pensais l'autre jour et je crois qu'elles s'élèvent à sept. Je vous signale que nous avons plus de 100 compagnies commerciales sous contrat actuellement.

M. LEWIS: Vous avez eu sept grèves en 48 ans?

M. COOK: Oui, en 48 ans.

M. LEWIS: Votre nom devrait être inscrit sur la tour du Parlement, comme exemple.

M. COOK: Eh bien cela est discutable. Nous aurions peut-être dû avoir certaines grèves.

M. LEWIS: Monsieur Cook, j'ai été très intéressé par ce que l'allais presque appeler votre révélation, à propos de ce comité de la classification. Est-ce bien ce que j'ai entendu appeler le bureau de la classification?

M. COOK: Oui, je suppose.

M. LEWIS: S'agit-il d'un organisme de la Commission du Service civil?

M. COOK: Je ne pourrais pas répondre. Quelqu'un qui serait plus au courant de...

Une VOIX: Je me trompe peut-être, mais je crois qu'il s'agit du Conseil du Trésor.

M. LEWIS: Je ne m'en souviens pas. Je posais la question à M. Knowles parce que je pensais qu'il s'agissait peut-être du Conseil du Trésor.

M. WALKER: Quel est le bureau de la classification de la Commission du Service civil?

Une VOIX: C'est le bureau de la révision de la classification.

M. LEWIS: Le bureau de la révision de la classification. Monsieur Cook, vous dites qu'ils ne sont pas en train d'établir les nouvelles classifications, catégories de classification et groupes?

M. COOK: Oui, ils font cela depuis un certain temps. Puis-je maintenant faire une remarque. Tout d'abord, je voudrais dire que le travail réalisé par ce comité est énorme et que c'est un excellent travail. Ils ont fait de la très bonne besogne et ils y ont consacré beaucoup de travail, de réflection et d'efforts. Nous ne pensons pas que cela devrait être en pure perte. A notre avis, nous devrions prendre le travail qu'ils ont fait et nous en servir comme directives pour les négociations. Je crois que cela constituerait une remarquable base pour cela. Cependant, nous ne pouvons pas accepter une chose établie par eux sans que nos adhérents aient eu le moindre droit de remettre en question ce qui y figure.

M. LEWIS: Si monsieur le Président m'y autorise, je voudrais vous interroger là-dessus point par point, en effet j'aurai peut-être une suggestion à formuler au Président une fois que vous aurez répondu à certaines de mes questions. Est-il exact que le comité vous a convoqué? Convoque-t-il les divers organismes afin de discuter ces classifications?

M. COOK: Oh, oui, on discute cela, cependant au cours de nos discussions au comité, en ce qui concerne les fonctions des individus, on nous dit: «Nous ne pouvons pas changer cela car les chefs de division nous ont indiqué les diverses fonctions qui ont été remplies antérieurement et c'est ce que nous avons énuméré, et c'est à partir de cela que nous travaillons.»

M. LEWIS: A ce sujet, je n'ai pas tout à fait compris ce que vous avez voulu dire. Je voudrais simplement obtenir des renseignements. En me basant sur ma propre expérience, j'ai la plus grande sympathie pour les objections que vous avez formulées en ce qui concerne certains de ces points. Néanmoins, dites-vous que les fonctions des emplois que vous avez vus sont inexactes? S'ils sont en train de procéder à une évaluation des emplois, et si j'ai bien compris, c'est ce qu'ils font, afin de classifier et d'évaluer les emplois, alors il est évident qu'ils

doivent se renseigner quelque part afin de savoir ce que sont, en fait, maintenant les fonctions et les responsabilités des emplois. Y a-t-il conflit entre vous et le comité en ce qui concerne la définition des fonctions à l'heure actuelle, ou un conflit au sujet de ce qu'elles devraient être?

M. Cook: Il y a conflit au sujet de ce qu'elles sont maintenant, et ce qu'elles sont maintenant va constituer les fonctions précises après l'introduction des négociations collectives. Nous objectons dans les deux cas.

M. Lewis: Vous ne formulez pas d'objection en ce qui concerne les faits cependant? Je trouve que l'article 26 met tous les organismes tombant sous le coup de la loi dans une situation très désavantageuse, cependant ce que vous dites maintenant est une objection se rapportant aux faits, n'est-ce pas? N'est-il pas possible de déterminer quelles sont les fonctions réelles? Comment se fait-il qu'il y ait ce genre de controverse lorsqu'il s'agit de déterminer si un certain membre de votre association accompli effectivement un certain travail ou non?

M. Cook: On ne nie pas le fait qu'il accomplit le travail. En ce qui nous concerne, l'objection se rapporte à la question de savoir s'il devrait faire ce travail ou non. Je vais vous en donner un exemple. Dans la région des Grands lacs, on a dit au capitaine d'un garde-côte de donner l'ordre à son équipage d'aller peindre un phare de 104 pieds. Lorsque le capitaine a discuté la question avec son équipage, l'équipage a refusé. Le capitaine comprenait l'équipage. Il a admis que cela ne devrait pas faire partie de ses fonctions et il est retourné voir le chef de district et il le lui a dit. Le chef du district maritime lui a dit: «Congédiez tout l'équipage». Le capitaine a répondu: «Non, je ne congédierai pas l'équipage car je pense qu'il a raison. Je ne pense pas qu'il soit prudent d'envoyer des hommes non spécialisés faire un travail sur échaffaudage, un travail de gabier. Quelqu'un pourrait se blesser et je ne veux pas en être responsable» Alors, on a dégradé le capitaine. L'équipage n'a jamais été congédié et il continue à négocier à bord de ce navire. Cependant, vous voyez, nous pensons que ce travail ne fait pas partie des fonctions que devraient remplir les membres de l'équipage d'un navire. Nous voulons négocier cela.

M. Lewis: Mes questions avaient pour but de déceler une chose que vous avez montrée clairement, il s'agit de ce que le bureau de la classification fait lorsqu'il inscrit les fonctions qui, déjà d'après ce qu'on lui a rapporté, correspondent à chaque classification.

M. Cook: Oui, c'est cela.

M. Lewis: Cependant votre association soutient que certaines des fonctions ne sont pas correctement attribuées.

M. Cook: Oui.

M. Lewis: Et que vous voulez avoir la possibilité de négocier les fonctions correspondant à certaines de vos classifications.

M. Cook: C'est vrai.

M. Lewis: Et vous dites que les fonctions inscrites maintenant par le bureau de la classification, eu égard à l'article 26, seront fixées définitivement pour toutes les classifications et que vous n'aurez rien à dire à ce sujet.

M. Cook: C'est exactement cela.

M. Lewis: Monsieur Cook, savez-vous si cette étude que l'on vous a demandé d'aller discuter se rapporte également aux mesures en cours visant l'encerclement en rouge de certains postes, est-ce qu'elle en fait aussi partie?

M. Cook: Cette question n'a pas été discutée. Il ne serait pas correct de ma part de me permettre ne serait-ce qu'une supposition.

M. LEWIS: Vous ne savez pas. Monsieur le Président, j'ai encore une ou deux questions, mais . . .

M. BELL (*Carleton*): Les encerclements en rouge et en vert constituent une conséquence évidente de ce qui se produit.

M. LEWIS: C'est ce que je pensais, monsieur le président, j'ai une ou deux autres questions, mais avant de les poser, je voudrais formuler une proposition, et si nécessaire, soumettre une motion. Je trouve que l'étude réalisée grâce aux recherches du bureau de la classification est absolument essentielle pour comprendre l'application initiale du bill qui nous est soumis, en effet cela déterminera, si l'article 26 n'est pas modifié, quelle sera l'unité de négociation.

Je voudrais proposer que notre Comité demande au chef de ce bureau,—il ne s'agit pas de la Commission du Service civil, mais du chef de ce bureau de l'étude de la classification,—de venir ici et de nous donner des explications et ensuite de répondre à des questions au sujet de ce que fait exactement le bureau, de la façon dont il effectue son travail et des rapports entre le travail qu'il effectue et le programme découlant du bill C-170.

Si cela est nécessaire, je voudrais proposer que cette suggestion soit déférée au Comité directeur qui l'étudiera et qui prendra les mesures nécessaires. Je pense qu'il est nécessaire que je précise qu'au cas où le Comité directeur rejetterait cette proposition, je me réserve le droit de proposer une motion au Comité complet, car je pense qu'en ma qualité de membre du Comité, je pourrais beaucoup mieux comprendre l'application de l'article 26, tout comme nous tous ici, si j'apprenais directement du chef du bureau ce qu'on y fait exactement.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Lewis, je suppose que c'est une question qui devra être déférée au Comité directeur.

M. LEWIS: Je le sais.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Auquel des comités cette question devrait-elle être déférée? Si vous le voulez, je le ferai, cependant je me demandais à quel moment vous voudriez que M. Anderson comparaisse au Comité?

M. LEWIS: Quelque temps avant que nous commencions l'étude article par article.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je convoquerai donc une réunion du Comité directeur avant la prochaine réunion. Êtes-vous d'accord?

M. KNOWLES: S'il y a consentement général maintenant, nous pouvons éviter cette réunion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je crois que c'est une question qui devrait être discutée, à moins qu'il n'y ait accord général.

M. BELL (*Carleton*): Je pense que la seule question est de savoir s'il serait approprié que le témoin appelé soit le président de la Commission du Service civil ou un des fonctionnaires qui dépendent de lui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je pense qu'il serait préférable de laisser cela au Comité directeur.

M. LEWIS: Je n'ai pas d'objection. Je sais bien qu'il peut y avoir des considérations qui m'échappent.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est également à cela que je pense.

M. LEWIS: Pour ma part, et avec le plus grand respect pour M. Carson, je préférerais de beaucoup entendre le responsable de cette revision sous l'autorité de M. Carson.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je comprends sans peine. Nous en parlerons au comité de direction. Y a-t-il d'autres questions?

M. LEWIS: J'allais demander ceci à M. Carson: au cours des séances du comité auxquelles j'ai pu assister nous avons tous été jusqu'à présent d'accord, de même que les témoins, que la première nomination dont être faite, comme il se doit, par la Commission du Service civil, et qu'elle doit s'appuyer sur le régime de l'avancement au mérite. Êtes-vous d'accord sur ce point?

M. COOK: Oui.

M. LEWIS: De fait, il est question que j'ai été tenté de poser à plusieurs reprises—et, compte tenu de votre expérience dans l'industrie privée aussi bien que dans la fonction publique fédérale, vous êtes précisément le témoin qui puisse me dire si j'ai tort ou raison—; n'est-il pas vrai que la première mise en place relève toujours de la direction?

M. COOK: Non pas. Nous disposons de certaines dispositions régissant les ateliers fermés et nous engageons du personnel à nos propres bureaux d'embauche.

M. LEWIS: En effet, ce peut être le cas. J'aurais dû ajouter, à l'exception des bureaux d'embauche et des conventions portant sur l'atelier fermé. Il s'agit là d'une minorité de cas mais, en général, dans le mouvement syndical, la direction se réserve le droit, pour un premier emploi, d'engager qui lui plaît, et il existe une période stagiaire au cours de laquelle, généralement, la convention collective ne prévoit aucune procédure de redressement des griefs en cas de renvoi. Elle peut, par contre, comporter certains autres avantages.

M. COOK: C'est exact.

M. LEWIS: Dans le cours normal des choses la direction fait la nomination initiale d'un employé mais s'il demeure en service il jouit pas la suite de la protection de la négociation collective.

M. COOK: Oui.

M. LEWIS: De sorte qu'en réalité, sous cet aspect, l'accord sur le principe de la nomination au mérite en ce qu'il s'applique à la première nomination ne diffère pas tellement de la pratique couramment en usage. Je soupçonne que ce à quoi vous objectez, comme d'autres témoins l'ont fait, est que les promotions, les mutations, les démotions et l'exercice des mesures disciplinaires soient entre les mains de la direction.

M. COOK: Nous estimons que l'individu qui occupe un emploi possède le droit fondamental de pouvoir protéger son emploi. Il a consacré une bonne partie au service de la compagnie et il doit jouir de certains droits en ce qui touche les promotions, les mises à pied et ainsi de suite.

M. LEWIS: Votre objection au système d'avancement au mérite dans le cas des promotions tient au fait que la direction choisit l'employé le mieux qualifié plutôt que l'employé le mieux qualifié mais qui peut aussi se réclamer de sa séniorité.

M. COOK: C'est juste. J'entrevois le jour où des jeunes frais émolus des institutions d'enseignement viendront brusquement prendre la place d'anciens travailleurs parce qu'ils possèdent une meilleure instruction. Il n'existerait plus de protection un tant soit peu efficace pour les vieux travailleurs.

M. BERGER: J'aimerais poser une question complémentaire sur ce point. Je vois mal pourquoi de longues années de service pour le compte d'une compagnie serait le critère principal pour déterminer la compétence et l'aptitude à un travail.

M. LEWIS: Ce n'est pas ce que vous avez prétendu, n'est-ce pas, monsieur Cook?

M. BERGER: Nous examinons la question de séniorité comme moyen de protéger les anciens travailleurs. Vous avez cité l'exemple que j'aborde à l'instant. J'ai eu à faire face à un problème il y a environ un mois au sujet d'un officier. Il n'avait pas obtenu la promotion à laquelle il s'attendait. Un jeune homme diplômé d'une école de marine l'avait obtenue. La raison qui fut alléguée est que, cet officier était sans contredit un homme d'expérience mais qu'en fonction des nouveaux engins, des nouveaux instruments et des nouvelles techniques en voie de développement, le nouveau venu était mieux qualifié pour le poste. Le marin plus âgé connaissait fort bien le chenal sur lequel il naviguait. Il m'a dit qu'il pouvait y conduire un navire les yeux fermés. Nous avons eu de si nombreux accidents dans la section de Québec—la Voie maritime du Saint-Laurent—qu'il m'est bien permis d'avoir des doutes comme d'autres en ont. Voilà pourquoi je ne puis tomber d'accord avec vous, j'aurais besoin de beaucoup plus de renseignements.

M. COOK: La déficience que vous venez de souligner est le manque de revalorisation des connaissances acquises et de la formation sur place. Le ministère en cause est en faute de quelque manière. Si l'on avait pris les mesures pour que les employés présentement en poste puissent maintenir leur expérience à jour, revaloriser leurs connaissances et parfaire leur formation dans le cadre d'un programme ordonné, ce problème disparaîtrait.

M. LEWIS: Je regrette, mais vous n'avez pas répondu à la question de M. Berger. Je ne suis pas d'accord avec ce qu'a dit M. Berger pour une autre raison, et j'en reparlerai dans un instant. Mais là n'est pas la réponse à sa question.

M. COOK: Je pourrais y répondre.

M. LEWIS: Alors, faites-le. Le fait que vous désiriez un programme de revalorisation du personnel existant ne change rien au fait qu'un autre individu a été nommé sans que ce programme n'existe.

M. COOK: Pour me reporter à la question qui m'a été posée, il est faux de prétendre que la séniorité doive à elle seule déterminer qu'un homme obtiendra ou non un emploi. Il faut tenir compte de la séniorité, de la compétence et de l'expérience. Tous ces éléments doivent entrer en ligne de compte et un employé doit pouvoir accomplir les fonctions qui s'attachent à un poste pour y être promu.

M. LEWIS: Votre point de vue—et dites-moi si vous êtes d'accord—est que ma réponse à M. Berger serait que si l'employé qui compte plusieurs années de service est incapable d'accomplir un travail parce qu'il ne peut s'adapter aux modalités d'accomplissement de la fonction, dans ce cas la clause de séniorité ne le protégerait pas, parce qu'il serait incapable de faire le travail.

M. COOK: Il ne serait pas en mesure d'accomplir le travail.

M. LEWIS: En d'autres termes, ce que vous affirmez c'est que si l'ancien employé peut faire le travail en dépit des nouveaux engins dont il a été question—si, par exemple, il peut en l'espace d'une semaine apprendre le fonctionnement de ces engins par suite de sa longue expérience, dans ce cas, même s'il n'est pas passé par une école de marine, il a suffisamment d'expérience pour lui permettre d'améliorer son sort et son revenu. N'est-ce pas ce que vous prétendez?

M. COOK: Oui, exactement.

M. BERGER: Même dans ce contexte, je ne suis pas entièrement d'accord et c'est pourquoi je favorise le régime d'avancement au mérite, car, effectivement, depuis deux ans, disons, il faut avoir fait au moins la neuvième année pour devenir matelot à bord d'un des navires du gouvernement. La plus sérieuse difficulté jusqu'à ces dernières années provenait du fait que des hommes s'engageaient dans ce service comme matelots de troisième classe et le demeuraient jusqu'à l'âge de 40 ou 50 ans parce qu'ils n'étaient pas en mesure d'atteindre un grade supérieur. Aujourd'hui, les jeunes engagés possédant une meilleure instruction pourront certainement accéder à des grades plus élevés. La preuve, s'il en est besoin, se trouve dans le fait que nous avons reçu des doléances d'officiers qui ne pouvaient trouver de travail. Le gouvernement a dû parfois recruter des officiers britanniques pour compléter ses équipages ou pour en assurer le commandement. Les hommes se plaignent naturellement de cela. C'est pourquoi, précisément, le gouvernement insiste aujourd'hui sur un personnel possédant une meilleure instruction dès l'entrée en service de façon que les hommes puissent monter en grade et obtenir des promotions. Je ne saurais vous donner de statistique sûre, mais je crois qu'il est juste de dire que près de la moitié des équipages actuels ne peuvent aspirer à monter en grade. Si nous tenons à remédier à cette situation—si nous tenons à ce que les choses s'améliorent dans l'avenir—je pense que nous devons prendre les mesures les plus efficaces et, dans ce cas, le régime d'avancement au mérite supplantera le régime de la séniorité. Telles sont les notions que je cherche à clarifier dans mon esprit.

M. COOK: Je suis sûr que toutes les industries et tous les chefs d'entreprises au Canada aimeraient pouvoir dire: «Nous choisirons nous-mêmes ceux à qui nous confierons des emplois, ceux que nous congédierons et ceux que nous garderons». C'est cette attitude que le mouvement syndical combat depuis de longues années et ce qu'il a réussi à obtenir il ne l'a pas emporté tout d'une pièce, mais miette à miette, au point qu'aujourd'hui il existe un semblant de protection pour les anciens travailleurs ou pour les travailleurs en place. Je crois que c'est là un droit fondamental et qu'un travailleur doit jouir d'une certaine protection. S'il n'a pas l'habileté qui justifie de lui accorder de promotions, elles lui seront refusées. Par contre, s'il est compétent dans l'accomplissement d'une tâche donnée, je pense qu'en fonction de ses années de service pour le compte de la compagnie et sa compétence à faire ce travail il devrait sûrement l'obtenir. Je ne crois pas qu'un jeune homme qui vient de quitter l'école doive pouvoir lui passer par-dessus la tête.

M. WALKER: D'après votre expérience du régime de promotion dans la fonction publique, est-ce que la séniorité a été l'un des éléments qui entrent en ligne de compte dans la nomination d'un employé conformément au régime des nominations au mérite?

M. COOK: Oui, c'est l'un des facteurs.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. WALKER: Oui. Vous avez cité le cas de six aspirants à un même poste. Je ne crois pas qu'il s'agissait d'une nouvelle nomination; ils recherchaient une promotion. Quelle est votre procédure? Vous avez déclaré que quelqu'un qui n'avait pas encore terminé sa période de stagiaire avait obtenu le poste. Que se passe-t-il en pareil cas?

M. COOK: Nous avons une procédure d'appel.

M. WALKER: Est-ce que cet homme, incidemment, était membre de votre organisation?

M. COOK: Oui. Il existe une procédure d'appel ce qui crée une situation assez ridicule. C'est un peu comme d'interjeter appel auprès du juge qui vous a condamné en première instance pour lui demander de renverser la mauvaise décision qu'il a faite.

M. WALKER: Êtes-vous en désaccord avec la procédure d'appel prévue dans la loi?

M. COOK: A vrai dire je ne l'ai pas étudiée attentivement car je ne tenais qu'à discuter de quelques aspects du projet de loi. Elle est très complexe et je ne tiens pas à m'aventurer sur ce terrain.

M. WALKER: S'il existait une procédure d'appel au sommet en laquelle vous eussiez confiance alors que vous suivez le déroulement des diverses modalités du système d'appels, si vous aviez entièrement confiance dans l'indépendance vis-à-vis de l'employeur de ceux qui entendent l'appel, est-ce que ce mode d'appel vous plaîrait? Est-ce que cela aiderait à trouver la solution au problème que vous avez mentionné?

M. COOK: Non, cela ne résoudrait pas le problème fondamental qui est qu'en vertu du système d'avancement au mérite si un individu possède la séniorité requise et suffisamment de compétence pour remplir une fonction donnée, il n'est pas sûr d'obtenir cet emploi. Celui qui possède le maximum de compétence le décrochera.

M. WALKER: Mais il n'y a qu'un nombre donné d'emplois à accorder.

M. COOK: D'accord.

M. WALKER: Il n'y a qu'un nombre donné d'emplois.

M. COOK: Ce sont aussi les sous-ministre qui déterminent si tel employé possède le maximum de compétence par rapport à un autre employé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions? Je vous remercie beaucoup, M. Cook.

M. HEENEY: M. le président, je me demande s'il me serait permis de faire certaines observations au sujet de la portée de la dernière série de questions qui ont été posées à M. Cook. Puis-je faire une observation?

Il a semblé qu'on ait omis d'établir la distinction entre l'employeur et la Commission du Service civil à propos de cette question de promotions. L'un des principes fondamentaux de la philosophie du projet de loi est qu'il existe une réelle distinction, une importante distinction entre les deux. La Commission du Service civil n'est pas l'employeur. Le gouvernement est l'employeur, qui sera représenté par la Commission du Trésor et, sous l'autorité de celle-ci, par voie de délégation, par les ministères eux-mêmes. Si la Commission du Service civil ne parvient pas à être objective et indépendante de l'employeur, tout le système s'écroule. Telle est l'idée-maîtresse sur laquelle était fondée la loi de 1918, non seulement en ce qui touche une première nomination mais aussi par rapport à l'application du régime d'avancement au mérite à l'égard des promotions. Si l'on soutient que l'employeur et la Commission sont une même entité, alors l'ensemble du raisonnement sur lequel s'appuie la loi proposée n'a plus de raison d'être.

Vous m'excuserez d'avoir fait cette intervention mais j'ai cru discerner une certaine confusion dans les réponses fournies par le dernier témoin qui m'a paru provenir du fait que l'on prenait pour acquit que c'est l'employeur qui est responsable de l'application du régime d'avancement au mérite et qui accorde les promotions à sa guise.

M. BELL (*Carleton*): M. Heeney, je crois que nous devrions nous arrêter un instant à élucider ce point. Tout en reconnaissant le bien fondé de ce que vous venez d'affirmer, de même que le caractère d'indépendance de la Commission du Service civil, qui s'appellera dorénavant la Commission de la Fonction publique, n'est-il pas vrai que la détermination préalable des cadres et leur mise en place

par décret du conseil constitue un empiétement sur le principe de la négociation collective; que ce processus fige le paramètre de la négociation collective?

M. HEENEY: Je dois répondre à cette question en opposant une double fin de non-recevoir, M. le président. Ce processus ne constitue pas, à mon avis, un empiétement sur le principe de la négociation collective, et, ensuite, c'est donner à ma réponse le sens opposé à celui que j'ai tenté de lui donner...

M. BELL (*Carleton*): Veuillez avoir l'obligeance de vous expliquer, je vous prie.

M. HEENEY: ...même s'il constituait un empiétement, il n'aurait qu'un caractère passager, pour la durée d'une période initiale en ce qui touche la détermination préalable. Et c'est là un problème que le Comité trouvera difficile et angoissant, j'en suis sûr. J'en ai fait un exposé partiel, M. le président, lorsque vous m'avez invité à comparaître devant le Comité il y a quelques jours.

Ce point a fait l'objet de critiques, et je suis certain que plusieurs des témoins qui ont critiqué cette détermination préalable devant le Comité l'ont fait parce qu'ils croyaient qu'elle portait atteinte d'une certaine manière au droit d'association. Il est bon, je pense, que le Comité se rappelle à quel problème la commission préparatoire a dû faire face.

D'abord il a fallu concevoir un mode de négociation collective qui puisse s'appliquer à quelque 200,000 employés de la fonction publique, répartis sur 400 ou 500 catégories d'emplois.

Le gouvernement avait demandé à la commission préparatoire d'étudier les implications du système de classification existant et l'institution d'un régime viable de négociation collective. Au cours de la première année de nos travaux nous en arrivâmes à la conclusion que la formulation d'un régime valable de négociation collective, tant du point de vue du gouvernement que de celui des associations, paraissait exiger la simplification du système de classification des catégories d'emploi. Nous en arrivâmes aussi à la conclusion que le seul critère valable en fonction des unités de négociation était celui de la classification des emplois. Il importe de garder à l'esprit, je crois, M. le président, que les associations, qui possèdent une longue tradition, n'ont pas été constituées en vue d'entreprendre des négociations collectives avec l'employeur, mais pour d'autres fins, qui se sont progressivement transformées au cours des années en une sorte de fonction consultative offrant des avantages manifestes mais qui ne possèdent pas ce que je considère la condition essentielle dans le contexte contemporain, soit le droit de négocier sur un pied d'égalité avec l'employeur. Telle a été notre conclusion maîtresse. L'une des conditions essentielles préalables à la formulation d'un régime de négociation collective viable était de sabrer dans la jungle de catégories d'emploi que M. Bell et vous, M. le président, naturellement, connaissez si bien depuis des années.

Nous avons fait cette recommandation au gouvernement à titre intérimaire. Nous avons recommandé que le gouvernement invite la Commission du Service civil, car le gouvernement ne peut lui donner d'ordres, à réexaminer tout le système de classification à la lumière et en fonction de l'intention exprimée par le gouvernement d'instituer un régime de négociation collective. La Commission a donc créé, comme l'un de ses organes, le Bureau des classifications. Cet organisme a entrepris cette tâche extrêmement complexe et difficile, en même temps que le Comité examine les procédures formulées par le Bureau des classifications. Je pense que cet examen s'avérera fort utile. J'espère que le Comité ne jugera que délicate, et pour ma part, M. le président, je me réjouis qu'il ait été proposé pas nécessaire de refaire l'étude détaillée que le Bureau a dû entreprendre, car il s'agit là d'une expertise hautement technique; mais je crois qu'il fournira les

éléments essentiels qui apporteront une meilleure compréhension du contexte dans lequel la commission préparatoire a formulé ses propositions ou, du moins, ses recommandations.

Je sais que je me suis éloigné de la question posée par M. Bell, mais je l'ai fait de propos délibéré. Puis-je y revenir, ou voulez-vous m'y ramener, M. Bell?

M. BELL (*Carleton*): Je me permets de rappeler qu'au début de vos observations vous avez dit que cette situation était de caractère transitoire; peut-être serez-vous assez aimable maintenant d'expliquer comment il se fait que de nombreuses classes d'emploi qui tombent sous le coup de l'article 26 ne sont pas figées, comment il se fait qu'elles n'aient qu'un caractère passager et comment, par la suite, la négociation collective pourrait assurer la flexibilité requise pour les modifier.

M. HEENEY: Je réponds à cette question, M. le président, que la portée du mot «transitoire» doit s'entendre d'une période stipulée par la loi jusqu'à l'expiration des premières conventions collectives envisagées sous le régime du bill qui nous occupent. Il est apparu à la commission préparatoire, et en cela le bill tient compte des recommandations que nous avons formulées, qu'il était nécessaire de stabiliser la situation sur une base d'occupations, afin de mettre la négociation collective en marche dans un contexte administratif qui permette de fonctionner. Lorsque cette période sera terminée, c'est-à-dire lorsque les premières conventions collectives auront pris fin, ces conditions auront cessé d'exister et alors un agent de négociation ou une association ou un syndicat pourra demander d'être certifié comme agent de négociation sur une tout autre base, effectifs d'un ministère, emplois de caractère industriel, corps de métier, ou autre. Il peut arriver qu'à la lumière de l'expérience au cours de cette période de démarrage, la Commission du Trésor en arrive à la conclusion que d'autres critères, d'autres normes conviennent mieux à la mise en application du régime de négociation collective recommandé dans notre rapport et qui est reflété dans le bill. Ces commentaires répondent-ils au sens de votre question?

M. BELL (*Carleton*): Oui, je crois. Je me demande, toutefois, s'il n'y aurait pas lieu en établissant les catégories d'emplois de prévoir une procédure d'appel, compte tenu de ce qu'a déclaré le dernier témoin. Je suis au courant de la méthode selon laquelle la revision en cours s'effectue, mais il se peut que la constitution d'un tribunal d'appel indépendant puisse contribuer à inspirer un certain dégré de confiance dans la sélection des catégories d'emplois.

M. HEENEY: Cette question ne manque certes pas d'intérêt, mais je ne suis pas, vraiment, un témoin compétent en la matière qui puisse éclairer le Comité sur ce point. Je suis effectivement *functus officio*. Je crois savoir que la revision effectuée par le Bureau des classifications a suscité certains problèmes, lesquels ont fait l'objet de consultations avec les organisations de fonctionnaires et aussi à l'égard de cas individuels qui ont provoqué des griefs. Je ne puis affirmer sans crainte d'erreur que ce genre de consultations soit adéquat ou s'il laisse à désirer. Le principe est valable. Je devrais peut-être souligner, M. le Président, qu'il convient d'interpréter ma présence et mes observations dans le contexte des questions dont le Comité est saisi comme le lien qui peut exister avec le rapport de la commission préparatoire dont j'étais le président, et malgré que j'y aie été mêlé dans le sens que j'ai suivi avec un vif intérêt vos délibérations à la Chambre, ma déposition porte avant tout sur la philosophie de ce rapport plutôt que sur les mesures mises en œuvre pour y donner suite et, en particulier, le bill C-170.

M. KNOWLES: Vous êtes maintenant l'un des mis-en-cause?

M. HEENEY: Plutôt l'un des mis-en-cause indirectement.

M. BELL (*Carleton*): Nous vous accueillons en qualité d'historien et d'*amicus curiæ*.

M. LEWIS: Me permettrez-vous d'enchaîner au sujet de l'article 26, M. le Président. Il pourrait y avoir intérêt à le faire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Est-ce l'article qui traite de la détermination préalable, M. Lewis?

M. LEWIS: Oui.

M. BELL (*Carleton*): C'était la rubrique 31 de votre rapport, n'est-ce pas, M. Heeney?

M. HEENEY: En effet. Je me sens plus à l'aise dans ce document.

M. LEWIS: Avec votre permission, M. le président; M. Heeney, sauf le plus grand respect, la déclaration que vous venez de faire est pure théorie. Mon expérience m'a appris que lorsque des unités de négociation sont en place et «fonctionnent» depuis deux ou trois ans, la probabilité d'opérer un changement un tant soit peu significatif par suite d'une demande de certification est extrêmement faible. Je conviens que cela est théoriquement possible, mais c'est très difficile dans la pratique.

Mon objection est fondée dans le cas qui nous occupe—et il ne s'agit pas de la Commission du Service civil puisque ce changement se ferait par arrêté ministériel puisque le gouvernement est l'employeur—sur le fait que la détermination préalable de l'unité de négociation à la suite de la revision et du regroupement des catégories d'emplois sera effectuée entièrement par l'employeur qui, en vertu de l'article 26, si ma mémoire est fidèle, décrétera également par arrêté ministériel à quelle date une unité de négociation donnée pourra bénéficier d'une négociation collective, de sorte que tout le processus de négociation collective sera déterminé au départ par l'employeur tant en ce qui concerne la composition de l'unité de négociation que la date à laquelle la négociation collective doit avoir lieu. A mon sens, c'est donner beaucoup trop de pouvoir au gouvernement ou à tout autre employeur.

Je me demande s'il n'y aurait pas une meilleure façon de procéder. J'aimerais vous faire part d'une suggestion qui m'est venue à l'esprit car j'ai beaucoup réfléchi et je me rends compte également qu'il faut marquer un départ quelque part, et qu'il n'est pas possible de faire abstraction de la tradition des organisations de fonctionnaires; enfin, que dans ce cas, comme dans la plupart des cas, l'employeur est le mieux placé pour lancer le processus de classification car il dispose de moyens et de possibilités que chaque association individuelle ne possède pas.

M. Heeney, pourquoi n'a-t-il pas été possible de proposer un mode d'opération comme celui-ci: l'employeur reçoit sous le régime de la loi l'autorité de proposer à la commission des relations de travail dans un délai prévu, les unités de négociation qui, à son avis, sont le mieux qualifiées pour entreprendre une négociation collective, disons dans trois mois? Cette revision se poursuit depuis un long temps déjà. Disons que la loi requiert le gouvernement, la Commission du Trésor—cela m'importe peu—de faire connaître à la commission des relations de travail sa définition de chacune des unités de négociation qui, à son avis, sont aptes à négocier et qu'en l'espace de quelques jours ces suggestions sont communiquées à toutes les organisations en cause—et nous savons qui elles sont—et que celles-ci aient ensuite l'occasion d'exprimer leur accord ou leur dissidence. Si elles tombent d'accord sur une unité de négociation qui a été présentée, alors la commission des relations de travail accorde la certification et la négociation collective démarre du bon pied avec l'assentiment de l'organisation. Si celle-ci enregistre sa dissidence et qu'elle a des propositions de rechange à formuler, elle les soumet à la commission des relations de travail qui tient une réunion dans un

délai prescrit et rend sa décision en fonction des témoignages rendus devant elle par le gouvernement et par l'association.

Je ne prétends pas que cette proposition ait un caractère définitif, mais je dois admettre que plus je réfléchis, plus elle me paraît tout à fait réalisable. Elle permet de mettre l'union et ses membres—de quel que nom qu'elle se réclame—en cause dès le début et lui fournit l'occasion de déclarer si elle est d'accord avec la proposition de l'employeur et, dans le cas contraire, elle permet à la Commission des relations de travail de jouer son rôle dès la mise en application du nouveau régime.

Pourquoi ne serait-il pas possible de mettre sur pied une procédure du genre de celle que je viens de décrire qui permettrait aux associations de participer à la détermination des unités de négociation dès le début?

M. HEENEY: M. le président, M. Lewis vient de faire une suggestion fort intéressante. Il a fait également certaines observations qui me paraissent appeler, avec votre permission, un ou deux commentaires avant que je n'aborde l'intéressante suggestion qu'il vient de faire.

Mon premier commentaire est de me récuser à l'appellation de «théoricien».

M. LEWIS: Cela ne me surprend pas, la plupart des théoriciens s'y récusent aussi.

M. HEENEY: Est-ce que cela en fait des théoriciens?

M. LEWIS: Au fond votre récusation n'est pas tellement valable.

M. HEENEY: Je reconnais qu'en un sens ayant rejeté la paternité du projet de loi dont le comité est saisi, législation à la fois longue et complexe, la commission préparatoire essuie la critique d'avoir enfanté un document complexe et peut-être théorique. Je tiens tout d'abord à donner l'assurance aux membres du comité que ce document n'est pas le fruit de cogitations de théoriciens en cabinet particulier. Dans le cours de notre étude de ces problèmes très ardus, du fait que nous tracions un sentier nouveau, il est très important de garder à l'esprit qu'ayant été chargés de pratiquer une opération assez radicale dans un contexte de la fonction publique d'une telle ampleur et d'une telle complexité, constituait une initiative entièrement nouvelle, compte tenu de la tradition des associations et des syndicats qui avaient jusqu'alors maintenus des rapports plus ou moins clairement définis avec la fonction publique. Nous avons recherché les avis et nous avons bénéficié de l'expérience de ceux dont l'activité professionnelle s'était exercée dans le secteur privé comme dans le secteur public. Nous nous sommes efforcés d'éviter de produire un document qui eut l'apparence d'avoir vu le jour au fond d'une tour d'ivoire. Je sais, M. le président, que M. Lewis, en conviendra.

M. LEWIS: J'en conviens. Je vous assure n'avoir pensé un seul instant à quelque tour d'ivoire que ce soit.

M. HEENEY: J'avoue être très susceptible sur cette appellation bureaucratique.

Mon deuxième commentaire est de rappeler que les considérations majeures qui ont inspiré la question de M. Lewis ont aussi été présentes à l'esprit de la Commission préparatoire, soit l'avantage d'assurer le maximum de souplesse au système, l'importance de ne pas troubler plus qu'il ne semblait absolument nécessaire la vigueur et la vitalité des organisations existantes. Ce qui se produirait si la suggestion de M. Lewis était exprimée dans la loi et qu'il n'y eut aucune stipulation de la loi prévoyant une détermination préalable, qui serait rendue exécutoire, bien entendu, par le gouverneur-en-conseil, ce qui arriverait si le gouvernement en sa qualité d'employeur soumettait certaines propositions, je maintiens d'abord que la mise en vigueur de la négociation collective publique serait retardée pendant de nombreuses années encore.

M. LEWIS: Pourquoi, M. Heeney?

M. HEENEY: Je réponds tout de suite, M. le président. Chaque proposition soumise par le gouvernement serait contestée par au moins deux ou trois groupes du fait qu'aux termes de leurs constitutions respectives elles ont développé au cours des années des critères d'adhésion différents et nous devrions faire face à une jungle, une jungle impénétrable. Nous avons considéré comme très important que cette nouvelle possibilité d'une négociation collective prenne corps aussi rapidement que possible—et, encore, cela ne paraît assez rapidement à un très grand nombre de fonctionnaires fédéraux; ils réclament cette négociation collective depuis longtemps. Si nous devons avoir une lutte à qui mieux mieux devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, sans aucune directive statutaire, je crois que la C.S.N. et le C.T.C., les associations de fonctionnaires des divers ministères, les fonctionnaires de la poste, tout le monde viendra présenter sa proposition et la Commission des relations de travail de la Fonction publique ne parviendra jamais à démarrer. Tel est mon avis.

M. LEWIS: M. Heeney, je crois que votre réponse me justifie entièrement d'avoir objecté à la teneur de votre rapport comme à certaines dispositions du bill, car, enfin, il y a contradiction. Vous prétendez que l'un des motifs pour lesquels vous objectez à une approche du genre de celle que j'ai proposée est que chaque proposition serait contestée. S'il en est ainsi, j'affirme, dans ce cas, que ce que vous faites est d'imposer ou de proposer que soient imposées des unités de négociations dont les syndicats concernés ne veulent pas. Ou vous avez raison de prétendre que chaque proposition sera contestée, ce qui ne peut que vouloir dire que les syndicats objectent à une proposition, ou que si ce que le gouvernement peut leur proposer leur est acceptable, vous n'avez pas à redouter de contestation. Ce que j'affirme, donc, est que ce que vous proposez dans votre rapport et que ce que nous propose le bill dont nous sommes saisis est qu'en dépit de toute contestation qui pourrait être justifiée vous allez imposer l'unité de négociation à priori.

M. HEENEY: Je refuse de me laisser enfermer dans le dilemme que M. Lewis est en train d'énoncer.

M. LEWIS: Je crains plutôt que vous vous y soyez enfermé par votre réponse.

M. HEENEY: Il y a malentendu.

M. KNOWLES: Sommes-nous à Ottawa ou à Oxford?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): J'aimerais me trouver à mi-chemin.

M. HEENEY: C'est un faux dilemme que M. Lewis vient de poser, du moins à ce qu'il me semble. Il s'agit d'inscrire dans la loi une disposition prévoyant la structure de base au cours de la période initiale. Il faut prendre une décision si l'on tient à mettre le régime en marche. Vous suggérez que le gouvernement devrait formuler certaines propositions et qu'ensuite les diverses parties soient libres de signifier leur dissidence. Il me semble—et peut-être, M. le président, est-il présomptueux de m'exprimer ainsi en réponse à la question de M. Lewis, vu sa longue expérience en cette matière—que la tradition fondamentale d'organisation des diverses associations et des divers syndicats en cause et susceptibles d'être concernés est tellement différente que si non tous les syndicats, ou même une seule association, peut-être une qui exerce une influence prépondérante, était satisfaite d'une proposition du gouvernement, cela suffirait pour que les autres ne le soient pas. Notre première préoccupation est de mettre le régime en marche sur la base qui nous est apparue comme étant la seule viable, soit le groupement par occupations, de manière que toutes puissent retrouver le calme.

Le risque existe, naturellement, comme l'a fait voir M. Lewis, qu'après un certain temps la difficulté d'implanter une nouvelle conception, une nouvelle base de certification, devienne de plus en plus difficile. Sur ce point M. Lewis a raison, mais pour ma part, je ne pense pas que la solution qu'il propose s'avère satisfaisante et j'entrevois le risque qu'elle retarde le lancement du régime de négociation collective plus longtemps qu'il n'est nécessaire. Je ne pense pas que je puisse ajouter à ce que je viens de dire.

M. LEWIS: Je tiens à faire un autre commentaire et à poser une question, M. Heeney. J'ai simplement formulé une suggestion. Naturellement, si elle a quelque mérite il faudrait en examiner les modalités de réalisation. Ainsi, il ne m'est pas passé par l'esprit de proposer de communiquer ces propositions à des associations qui n'ont pas de membres dans les diverses unités de négociation, et cela est facile à déterminer, en même temps que c'est là la base de toutes les procédures de certification. Avant qu'il soit établi qu'une association a le droit de se présenter devant une commission de relation de travail elle doit d'abord démontrer qu'elle a des membres. Habituellement il faut démontrer que l'association compte plus que 50 p. 100 des employés concernés parmi ses membres. L'hypothèse que la C.S.N. et le C.T.C. s'interposeraient, permettez-moi de vous le dire, est tout simplement une hypothèse puisque, comme je viens de le dire, si vous apportez les détails requis pour donner effet à la suggestion que j'ai faite vous excluez ces deux organismes.

Mon second commentaire porte sur le fait que je sais—comme je suis sûr que d'autres membres du Comité le savent aussi—que la Fédération du Service civil et l'Association du Service civil doivent se rencontrer au cours des prochains jours, le 9 ou le 10 novembre, je crois, alors qu'elles se fusionneront en une même association.

Elles en ont déjà choisi le nom qui sera l'Alliance de la Fonction publique. Par conséquent cette crainte que vous cherchez à soulever au sujet de difficultés à venir est peut-être moins réelle qu'elle ne l'était, ce qui se comprend aisément, au moment où vous vous tentiez de mettre en plan un régime de négociation. Je ne fais pas de reproche. Je suis parfaitement conscient que l'on ait pu avoir une telle crainte. Je crois par ailleurs que ces pourparlers et les consultations qui ont eu lieu avec les associations au sujet des classifications ont résolu certaines difficultés dans ce domaine.

Êtes-vous convaincu que la proposition d'une détermination préalable, unilatérale, de l'unité de négociation de la part de l'employeur soit la seule façon de lancer ce régime de négociation collective, ou est-il possible pour ce comité, avec votre aide et celle d'autres personnes, d'élaborer et de proposer un plan qui viendrait remplacer cette procédure arbitraire—et, je me permets de le dire—à mon sens totalement anti-démocratique qui donne à l'employeur unilatéralement le pouvoir d'orienter à son gré la négociation collective, sous réserve seulement d'une modification possible—28 mois est la période qui doit s'écouler avant que l'on puisse négocier.

M. BELL (*Carleton*): M. le président, ce n'est pas l'employeur, c'est la Commission.

M. LEWIS: Pas du tout. Il s'agit de l'employeur à l'article 28.

M. HEENEY: Puis-je offrir un commentaire sur ce point, M. le président? D'abord en ce qui touche les groupes d'occupations—j'y reviens—les classificatons ne sont pas déterminées par l'employeur et si nous n'arrivons pas à maintenir cette distinction entre la Commission du Service civil, organisme indépendant et la Commission du Trésor, l'employeur, je le répète, la tradition canadienne toute entière est démolie.

M. LEWIS: Je ne mets pas en doute l'indépendance de la Commission et je me rends compte qu'elle fixe les catégories.

M. HEENEY: Si on ne la met pas en doute, alors la catégorie d'occupations est donc fixée par la Commission de la fonction publique. Parfait. C'est le premier pas. Puis, c'est le Parlement et non pas le gouvernement qui décide que les catégories d'occupations serviront de base pour fixer les unités de négociations. N'est-ce pas cela? Puis, troisièmement, le Gouverneur-en-Conseil intervient conformément à l'article 26 de la loi. N'est-ce pas là l'enchaînement?

M. LEWIS: J'en suis sûr, mais le fait ultime de cette mesure légitime, c'est que dans les 30 jours qui suivent l'entrée en vigueur de la loi, le Gouverneur-en-Conseil fixe et définit par décret les multiples catégories de la fonction publique, y compris d'autres catégories et ensuite fixe le moment, dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur de cette loi, où les employés dans chacune des catégories d'occupations deviennent admissibles à négocier collectivement.

M. HEENEY: Le Gouverneur-en-Conseil est restreint aux groupes d'occupations qui sont fixés par la Commission du Service Civil, n'est-ce pas? C'est bien là l'enchaînement projeté?

M. LEWIS: Je comprends bien, mais une unité de négociation peut être formée d'une seule catégorie d'occupation et je ne vois pas pourquoi, si vous en aviez la souplesse, elle ne pourrait pas être composée de deux catégories ou de deux groupes d'occupations ou autres. C'est précisément ce manque de souplesse qui surgit quand vous avez cinq catégories d'occupations définies dans la loi. N'ai-je pas raison?

M. HEENEY: Monsieur le président, à l'origine, durant cette période de transition, le concept qui, si je comprends bien, est prévu dans le bill, c'est que chaque groupe d'occupation constituera la portée de la négociation collective quoique, plus tard, après cette période de transition, il puisse y avoir des combinaisons. Je dois dire que j'ai beaucoup de sympathie pour le point de vue qu'on exprime, c'est-à-dire qu'il serait souhaitable d'obtenir une plus grande souplesse et je puis affirmer au Comité que nous nous y sommes acharnés longtemps. Mais, le problème—d'ordre très pratique et non pas théorique, c'est de trouver un point de départ qui permette d'en venir éventuellement à un régime plus souple. A mon sens, le but de la classification était essentiel à l'établissement de cette base. L'unité d'occupations émanant d'une classification effectuée par la Commission de la fonction publique se trouve donc, aux fins de la reconnaissance initiale de l'agent négociateur, l'unité unique. Puis, après la période de transition, il incombe à la Commission des Relations de travail dans la fonction publique de déterminer, à la lumière de son expérience, si d'autres critères sont disponibles. J'imagine, Monsieur le Président, qu'il serait extrêmement difficile qu'une majorité des associations se trouve dans la situation qui, à mon sens, découlerait de la proposition de Monsieur Lewis.

M. BELL *(Carleton)*: Je me demande si je pourrais interposer une question. Il me semble, qu'en fait, Monsieur Heeney et Monsieur Lewis ne sont pas très loin l'un de l'autre. Ma façon de voir la proposition que Monsieur Lewis formule, c'est qu'elle émane de la nécessité de faire déterminer les catégories d'occupations, à l'avance, par un corps indépendant, après que toutes les unités de négociations auront eu l'occasion de se faire entendre. Monsieur Lewis suggère que ce sera la Commission des Relations de Travail dans la fonction publique, créée par cette loi. Maintenant, comme je comprends l'opinion de Monsieur Heeney à ce sujet, c'est qu'il croit que cela retardera le travail et qu'en fait, le travail est en voie d'exécution par un autre corps indépendant en l'occurence, la Commission du service civil qui, actuellement, est à consulter toutes les unités

possibles de négociations en leur donnant l'occasion de faire leurs commentaires sur toutes les propositions qui sont formulées. Ainsi, il s'agit simplement de choisir entre ce que la Commission est en train de faire pour lancer le régime de négociations collectives ou d'un autre corps indépendant essentiellement peu différent de la Commission du Service civil qui ferait ce travail à une date ultérieure.

M. LEWIS: Monsieur le président, c'est assurément ma faute, mais je ne crois pas avoir réussi à faire comprendre la base de mon opposition et des suggestions que j'ai faites. Excusez-moi si j'essaie de nouveau. Je prends pour acquis que la classification par la Commission du Service civil est terminée et je prends pour acquis aussi que la proposition des catégories d'occupations constitue un cadre approprié à la négociation collective et qu'elle est acceptée.

M. HEENEY: Pour les unités de négociations.

M. LEWIS: Oui, pour les unités de négociations. Je prends cela pour acquis. Je ne croyais pas utile de le souligner.

Mais une fois que cela est promulgué dans la loi, ce que vous avez maintenant c'est un sous-alinéa (R) de l'Article 2 qui fixe 5 catégories d'occupations: scientifiques et professionnelles, techniques, administratives, services administratifs, et les opérations. A partir de là, le Gouverneur en Conseil obtient le pouvoir de préciser et de définir toutes autres catégories d'employés connexes. Puis, quand vous avez fait cette constatation, vous passez à l'Article 26. L'Article 26 stipule alors que le Gouverneur en Conseil—je paraphrase—sur la base des autres catégories d'occupations, que le Gouverneur en Conseil établit, définit l'unité des négociations. Voilà ce que c'est. Cela veut dire, je crois, que l'employeur au stade initial est revêtu de l'autorité complète et unilatérale de fixer tous les cadres de négociations collectives sauf dans le secteur touchant les consultations portant sur les groupes d'occupations par le Conseil de Revision de la Classification. Tout en prenant pour acquis les catégories d'occupations comme je l'ai dit, pourquoi ne pourrait-on pas prévoir que les organisations intéressées à ces étapes initiales et immédiates obtiennent l'occasion de se prononcer sur les propositions du gouvernement. Puis-je ajouter, Monsieur le Président, à titre d'explication, que c'est tout à fait contraire à l'expérience que j'en ai. Je vous le dis parce que toutes les lois que je connais à travers le Canada concernant les relations ouvrières stipulent que la définition initiale de l'unité de négociation sera confiée au syndicat. En faisant sa demande de reconnaissance, le syndicat détermine l'unité de négociation qu'il désire. C'est alors seulement que l'employeur intervient pour refuser. Ceci n'est pas correct—

M. HEENEY: C'est la Commission qui le détermine.

M. LEWIS: C'est la Commission qui le détermine.

Cette complexité de la situation au sein de la fonction publique, tout en tenant compte que dans ce cas l'employeur seul est en mesure de poser des principes directeurs j'ai, au début de ma suggestion, interverti l'enchaînement. Je prétends qu'il faut donner à l'employeur la première responsabilité, le devoir et l'occasion de définir les unités de négociations qu'il juge appropriées mais, avant de les fixer, de donner aux organisations intéressées l'occasion de manifester leur opinion quant à la valeur de l'unité de négociation qui est proposée et aussi une occasion de se faire entendre à leur sujet. C'est alors, à mon sens, que vous entamez la négociation collective sur une base appropriée non pas par une décision unilatérale de l'employeur mais aussi par la participation des organisations d'employés. Je crois qu'il serait possible d'établir un horaire pour l'échange d'informations qui éliminerait le retard que vous, M. Heeney, vous suggérez.

J'ai peut-être été un peu plus clair cette fois-ci, je l'espère.

M. CHATTERTON: Puis-je vous demander une question, M. Lewis: une fois que tous ces employés auront été entendus, la Commission rendrait alors une décision finale et obligatoire?

M. LEWIS: C'est exact. Pour compléter, je crois qu'avec la fusion de l'Association du Service civil et de La Fédération du Service civil en une seule organisation, grâce à leur longue expérience et au fait qu'elles représentent une majorité écrasante des employés intéressés, je crois que dans 80 ou 90 p. 100 des cas on écrirait simplement à la Commission des Relations de Travail dans la Fonction publique pour dire: «Nous n'avons pas de raisons de contester la suggestion de l'employeur.» La reconnaissance s'ensuivait en moins d'une semaine. Je crois que cela accélérerait au lieu de retarder le règlement de ces cas. J'imagine que dans 10 ou 20 p. 100 des cas, il pourrait surgir de véritables différences d'opinion. Ceux-ci exigeraient un peu plus de temps.

Je crois que c'est la façon de voir que je préfère afin que l'organisation ait son mot à dire dans les cadres de l'unité de négociation collective.

M. ÉMARD: J'aimerais un éclaircissement. J'aimerais savoir si toutes les associations représentant les employés dans les différents groupes opérationnels négocieraient ensemble? Qu'est-ce qu'on entend par les mots: «Le Gouverneur en Conseil précisera et définira les catégories»? Est-ce que cela signifie qu'un seul corps, un seul syndicat aurait la chance de représenter tous les employés dans la catégorie opérationnelle?

M. LEWIS: Ce pourrait être un conseil des syndicats mais ce serait une unité de négociation.

M. HEENEY: Monsieur le Président, je pourrais répondre à cette question mais je suis sûr que le Comité étudiera d'une façon bien meilleure que je pourrais l'expliquer la façon d'examiner les classifications, les catégories d'occupations fondamentales et leur division. Par exemple, monsieur le Président, la catégorie d'occupation se divise en 67 unités plus petites. C'est un peu l'objectif.

Puis-je commencer l'exposé additionnel de M. Lewis sur ce point et ses inquiétudes? Quand il dit que cette proposition laisserait à la discrétion du gouvernement, de l'employeur, la détermination de l'unité de négociation, qu'il me permette de dire que le bill proposé, si je comprends bien, détermine effectivement par une mesure du Parlement, le critère d'occupation sur lequel il faut baser l'unité de négociation. Tout se trouve dans ces deux articles, le sous-alinéa (R) qu'il nous a lu, la définition de la catégorie d'occupation et dans les dispositions de l'Article 26. C'est le point de départ. Il doit être relié à l'occupation.

Évidemment, il serait souhaitable, si ce n'est pas trop demander, d'obtenir une expression de vue sur la détermination des groupes d'occupation par le Gouverneur en Conseil. Je ne serais pas aussi optimiste que je l'étais dans ma première réponse à M. Lewis, monsieur le Président, à l'effet que dans chaque cas, il n'y aurait pas beaucoup plus qu'une association éligible par le nombre de ses membres dans une catégorie d'occupation donnée ou désireuse à cause de sa position et de son point de vue, d'exprimer une opinion. En fait, dans l'organisation actuelle du service, plusieurs occupations sont représentées par plusieurs associations. La situation s'améliorera si cette proposition d'unification entre en vigueur la semaine prochaine, comme nous l'espérons tous, parce que c'est un grand pas de l'avant. J'aime à croire que les activités du Comité préparatoire, les

consultations avec les associations et les syndicats ont été utiles à cette fin. J'en suis sûr et je crois que les associations le reconnaîtraient.

Je reste quand même persuadé que la proposition mise de l'avant par M. Lewis entraînerait inévitablement de longues séances par une nouvelle Commission des Relations de Travail dans la Fonction publique et un retard additionnel très considérable avant que ces premiers accords puissent être négociés.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le Président, à ce propos, et pour me permettre de bien comprendre M. Lewis, je crois qu'il est disposé à reconnaître que la Commission des Relations de Travail dans la Fonction Publique doit faire aboutir cela.

M. LEWIS: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): Si c'est le cas...

M. LEWIS: Article (E), c'était ma suggestion.

M. BELL (*Carleton*): Oui, c'était votre suggestion. Mais je ne suis pas sûr d'être parfaitement d'accord avec cette opinion mais si la Commission a ce droit, qu'est-ce qui empêche la Commission du Service civil qui est en train de le faire, c'est-à-dire de consulter comme il le fait et comme le témoignage de M. Cook nous l'a révélé ce matin; assurément, tout ce que le Gouverneur en Conseil va préciser se trouvera dans une recommandation de la Commission du Service civil. Si c'est le cas, pourquoi ne pas nous assurer que la Commission le fait en toute indépendance, qu'elle consulte les différents syndicats et les différentes associations et pourquoi ne pas modifier la section 26 simplement pour préciser que «le Gouverneur en Conseil, sur recommandation de la Commission du Service civil—» et nous serions exactement dans la position que M. Lewis désire mais nous sauvons peut-être un an. Autrement dit, la décision finale de la Commission du Service civil sera prise maintenant au lieu d'être prise par la Commission dans un an.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'aimerais rappeler au Comité que nous sommes parfois portés, au cours de la séance, à échanger des opinions parmi les membres. Il me semble que nous devrions adresser nos questions plus directement aux témoins.

Ce que je voudrais signaler au Comité, c'est qu'il est près de 10 heures moins dix.

Le Comité désire-t-il se réunir de nouveau à 8 heures ce soir et continuer l'interrogatoire de M. Heeney.

M. BELL (*Carleton*): Avec ce témoin?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Pouvez-vous venir plus tôt?

M. HEENEY: Je suis libre cet après-midi.

M. WALKER: Est-ce que nous discutons les crédits?

M. BELL (*Carleton*): Nous poursuivons les crédits de la Société centrale d'hypothèques.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous finirons peut-être cet après-midi.

M. WALKER: L'orateur préside.

M. KNOWLES: Non, nous sommes en comité plénier et il nous reste à peu près deux heures et demie avant la résolution de la Chambre.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Aussi bien se réunir cet après-midi.

M. KNOWLES: Je crois que si nous commencions à 3 h. 50, cela nous porterait à 5 h. 30 ou à 6 heures. Je crois que l'après-midi serait préférable à la soirée.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est parfait, nous nous réunirons après l'appel de l'ordre du jour.

M. KNOWLES: Nous nous réunirons donc à ce moment-là et non pas ce soir.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Si vous voulez, nous pouvons nous réunir aussi ce soir.

M. BELL (*Carleton*): Attendons plutôt la fin de la séance de cet après-midi.

M. KNOWLES: Monsieur le président, cet après-midi, c'est du tout-vu, et nous savons ce qui nous attend, mais par la suite nous passerons aux crédits des différents ministères et je crois qu'il sera peut-être difficile de se réunir alors.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'aurais aimé convoquer M. Davidson comme notre prochain témoin, le plus tôt possible.

M. WALKER: Il sera là, cet après-midi si possible.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Croyez-vous que nous en aurons fini avec M. Heeney assez tôt cet après-midi?

M. WALKER: Oui.

M. KNOWLES: Demandez à M. Lewis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je crois que M. Lewis a marqué son point.

M. LEWIS: J'aimerais poser d'autres questions.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'en suis sûr; c'est pour que nous comprenions exactement ce que vous cherchez à nous dire.

M. LEWIS: Si vous n'avez pas encore compris, j'abandonne la partie.

M. WALKER: Je propose que M. Davidson soit prié d'être ici pour la séance de l'après-midi, si c'est possible.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Davidson est retenu cet après-midi par le Syndicat des Postes et les Employés des Postes.

M. BELL (*Carleton*): Il n'est pas disponible cet après-midi?
Est-ce que nous nous réunirons vers 3 h. 30, monsieur le président?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Après l'appel de l'ordre du jour, vers 3 h. 30 ou 3 h. 45.

La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La séance est ouverte.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, j'aimerais changer un peu le sujet. Si je comprends bien, notre prochain témoin, ou plutôt le témoin qui suivra le Dr Davidson, traitera plus précisément de toute la question de la

révision de la classification, des méthodes adoptées, les sauvegardes prévues dans la méthode actuelle et nous pourrions peut-être remettre les questions portant sur ces aspects du problème jusqu'à ce que nous entendions ce témoignage. S'il est nécessaire de rappeler M. Heeney de nouveau un autre jour, nous pourrions le faire. J'aimerais poursuivre sur un autre sujet.

M. LEWIS: Oui. J'ai fini ce sujet. Mais, monsieur le président, est-ce que nous procédons sans quorum?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je constate que nous avons quorum. Nous le confirmerons plus tard, si vous ne vous opposez pas.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, pourrais-je demander à M. Heeney d'élucider un peu sa façon d'envisager le rôle futur du Bureau de recherches sur les salaires. On en a traité à la page 41 du rapport préparatoire mais je suis particulièrement désireux d'obtenir l'opinion de M. Heeney parce qu'il était, je crois, président de la Commission du Service civil à l'époque où le Bureau de recherches sur les salaires a été institué et il est peut-être très au courant des circonstances. J'aimerais surtout savoir s'il croit qu'on devrait incorporer à cette loi ou à une autre, une disposition portant sur le Bureau de recherches sur les salaires ou sur l'utilisation de ses constatations et sur les conditions qui pourraient régir la communication de ces données aux parties intéressées d'abord et au public ensuite.

M. HEENEY: Monsieur le président, j'ai été mêlé à la formation de cet organisme fort utile à mon sens, quand nous travaillions dans un cadre bien différent, alors qu'il n'y avait pas de négociations collectives et que nous cherchions à développer les méthodes de consultation et cherchions à accentuer le tiers rôle de la Commission du Service civil. C'est véritablement dans cette intention que le Bureau de recherches sur les salaires a été créé au sein de la Commission du Service civil pour chercher d'abord les moyens les plus aptes à former une base de comparaison avec l'embauchage à l'extérieur et, en deuxième lieu, pour colliger des données honnêtes et, de ce fait, acceptables à la fois à l'employeur et à l'employé.

Les recommandations du comité préparatoire à ce sujet, que nous avons étudiées, sont contenues, comme le dit M. Bell, à la page 41 du rapport du Comité préparatoire. D'abord, nous avons recommandé qu'il soit maintenu. On a prétendu que dans la nouvelle conjoncture prévue par les principales recommandations du rapport, le Bureau ne serait ni nécessaire si approprié. Nous n'avons pas souscrit à cette opinion. A notre avis, il y avait là un outil précieux au fonctionnement du régime de négociations collectives et nous avons recommandé de le maintenir, mais sous les auspices de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. M. Bell a effleuré deux ou trois aspects difficiles du fonctionnement de cet organisme et je suis certain que certains membres du Comité les connaissent. Dans les premiers jours de son existence, nous avions donné à la Commission du Service civil un conseil consultatif où seraient représentés d'un côté le Conseil du Trésor représentant le point de vue du gouvernement en tant qu'employeur et, de l'autre côté, les organisations du service civil alors reconnues; le conseil consultatif, comme son nom l'indique, agissait comme conseiller et non pas comme exécutant.

Maintenant, pour ce qui s'agit de son fonctionnement futur, M. Bell a demandé s'il serait sage de le prévoir dans la loi. Je n'ai pas d'opinion arrêtée à ce sujet, monsieur le président, mais mon impression—et c'est une impression personnelle—c'est d'incorporer le moins possible à la loi et d'y incorporer uniquement ce qui est nécessaire. Je serais parfaitement satisfait pour ma part, si des mesures de régie interne étaient prises pour le créer—mais je crois qu'il devrait être soumis à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Mais puisque l'utilisation de ses constatations, et puisque l'une des mesures les plus importantes, comme M. Bell s'en rend sûrement compte, a trait au déclenchement des études, il s'agit de savoir qui déterminera les études qui seront entreprises. J'ai l'impression—quoique je ne m'y suis pas arrêté à y penser depuis longtemps—c'est que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique devrait elle-même avoir la charge de l'ordre du jour du Bureau de recherches sur les salaires, pour ainsi dire. L'un des problèmes qui s'est posé en Grande-Bretagne, par exemple, au sujet de l'unité de recherches sur les salaires comme on l'appelle là-bas, c'est l'énorme embouteillage de travail. Les associations d'employés et le Trésor, qui est l'employeur dans le cas des Britanniques, ont tellement de demandes qui empiètent sur son mandat qu'il est extrêmement difficile de mettre de l'ordre dans l'enchaînement et dans les pouvoirs qui s'appliqueront à ces études. C'est une question extrêmement complexe et difficile et, à mon sens, voici un point que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique devrait elle-même exécuter.

M. BELL (*Carleton*): Croyez-vous qu'un comité consultatif de même nature que celui que nous avons eu dans le passé devrait également être maintenu?

M. HEENEY: Monsieur le président, à première vue, je crois que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, si elle est composée de la façon prévue au bill dont nous sommes saisis, comporterait précisément les éléments qu'il est important de consulter. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ayant un président indépendant et des vice-présidents des deux éléments, pour ainsi dire, représentant l'employeur et les employés, je crois qu'il s'ensuivrait une composition à peu près semblable pour le nouveau Bureau de recherches sur les salaires et j'imagine que la Commission elle-même pourrait s'acquitter de cette charge. Je parle ici sans consulter et sans avoir récemment réfléchi à tout cela, mais j'imagine que c'est correct.

M. BELL (*Carleton*): Voulez-vous dire qu'elle serait en mesure de dicter les principes directeurs appropriés au Bureau de recherches sur les salaires?

M. HEENEY: Après une certaine expérience, je le crois, oui.

M. BELL (*Carleton*): C'est là, je crois, que certains problèmes ont surgi dans le passé, dans l'établissement de principes directeurs.

M. HEENEY: Vous avez parfaitement raison. C'est très difficile, pour dire le moins, mais j'imagine qu'il serait préférable en commençant, que la Commission adopte le point de vue équilibré de l'employeur, de l'employé et de l'élément indépendant, pour ainsi dire. Elle voudra peut-être s'adjoindre un groupe consultatif pour l'aider dans cette question. C'est tout ce que je puis ajouter, monsieur le président. Ce n'est pas très précis.

M. BELL (*Carleton*): Dans un domaine connexe, je pourrais peut-être vous demander de nous dire brièvement quel est, le cas échéant, le rôle que devrait jouer le nouveau Conseil national conjoint, selon vous.

M. HEENEY: Monsieur le président, c'est un organisme fort digne qui, à mon sens, a rempli des fonctions fort importantes depuis sa création au cours de la deuxième guerre mondiale, en rapprochant le gouvernement en tant qu'employeur et les associations d'employés. Évidemment, le noyau même des relations entre employeur et employés a été dès l'origine retiré de sa compétence, c'est-à-dire les salaires et les conditions connexes, mais eu égard à cette restriction, je crois que cet organisme s'est montré fort utile et mon opinion est la même aujourd'hui qu'elle l'était au moment de la rédaction de cette partie du rapport. J'entrevois, monsieur le président, le Conseil national conjoint jouant dans les relations futures avec l'ensemble de la fonction publique, un rôle un peu—j'allais dire sénatorial, monsieur le président,—mais mettons un droit de second regard et de discussion touchant les questions d'intérêt général, tout en étant exclu des détails dont s'occupera la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Nous avons consulté le Conseil national conjoint pendant la préparation de notre rapport. J'ai cherché à me rappeler ce qui s'est vraiment dit et je crois que c'était dans ce sens.

M. BELL (*Carleton*): Je le crois aussi.

J'aimerais maintenant passer dans un domaine tout à fait différent.

M. WALKER: Pourrions-nous jeter un coup d'œil sur la composition actuelle de la Commission? Restera-t-elle la même?

M. HEENEY: Vous voulez parler du Conseil?

M. WALKER: Oui, du Conseil. Si je comprends bien, en vertu de la loi, certains de ses membres actuels occuperaient d'autres fonctions.

M. HEENEY: Nous n'avons rien dit à ce sujet. Nous n'avons pas cru qu'il nous appartenait de le faire, monsieur le Président. J'imagine que l'évolution du régime des négociations collectives dépendra de la représentation des employés. Les membres actuels du Conseil national conjoint qui représentent les employés consistent des associations auxquelles le gouvernement a accordé le droit de déduction des contributions à la source. Ce privilège de la déduction à la source des contributions est accordée à la Fédération du Service civil et à sa filiale nationale, à l'Association du Service civil du Canada, à l'Institut professionnel du Service public et à l'Association des employés des Postes. Le régime est très net, monsieur le président, et j'imagine qu'au départ, le régime des négociations collectives aura un certain nombre d'agents de négociations reconnus; et j'imagine que si le Conseil national conjoint doit durer, il faudra examiner sa composition attentivement et j'imagine que le développement des rapports dans les négociations déterminera s'il est nécessaire de la modifier.

M. LEWIS: J'ai une question supplémentaire. Je crains bien de ne pas connaître l'organisation du Conseil national conjoint.

M. HEENEY: Il est constitué par décret du conseil.

M. LEWIS: Par décret du conseil.

M. HEENEY: C'est uniquement une créature de l'exécutif.

M. LEWIS: Sous le régime de la Loi sur le service public ou en vertu de quel décret?

M. HEENEY: Je ne sais s'il s'agissait de la Loi sur les pouvoirs d'urgence durant la guerre. Je me souviens que c'était durant la guerre. Je n'en ai jamais fait partie. Je ne sais en vertu de quel décret la chose s'est faite. Il peut relever des prérogatives; il n'a aucun pouvoir exécutif, M. le Président. Il n'a qu'un caractère consultatif, mais il a su se montrer utile et nous a tracé la voie.

M. LEWIS: Puis-je également demander une autre question au sujet d'un point qui a été soulevé plus tôt à l'égard du Bureau de recherche sur les traitements? Le Bureau a-t-il l'habitude de fournir des renseignements aux associations d'employés?

M. HEENEY: Je ne sais pas, M. le président, quelle est la coutume actuelle du Bureau. Il y a quelques années que je n'ai plus eu de relations avec lui.

M. LEWIS: M. le Président, je suis d'accord avec les recommandations énoncées dans le rapport du comité préparatoire, au sujet du Bureau de recherche sur les traitements. J'ai depuis fort longtemps l'impression que trop de négociations collectives au pays s'appuient sur des suppositions plutôt que sur une connaissance réelle des faits. C'est pourquoi j'appuie très volontiers la proposition voulant que le Bureau continue d'exister et que ses découvertes soient divulguées aux deux parties.

M. HEENEY: Autant que je me souvienne, et je me reporte ici à plusieurs années en arrière, quitte à vous de me corriger quant aux pratiques courantes du Bureau, autant que je me souvienne, donc, ses constatations demeuraient entre les mains de ceux qui étaient représentés au sein du comité consultatif. Or, et il se peut que je me trompe ici, ceux qui y représentaient le secteur des employés faisaient partie des «associations reconnues», de telle sorte que les représentants des employés qui comptaient des délégations auprès dudit groupe, ainsi que l'employeur, tiraient avantage du Bureau de recherche. En fait, le fond de l'idée, ou du moins l'un des principaux facteurs jouant en faveur de la mise sur pied du Bureau, consistait à tenir à la disposition des deux parties les renseignements dont ils pourraient avoir besoin au cours des pourparlers.

M. LEWIS: Comment fut-il constitué, M. le Président? Par un décret du Conseil?

M. HEENEY: Non. Il a été mis sur pied par la Commission du service civil dans l'exercice de ses fonctions administratives qui consistent à veiller sur la bonne marche des affaires internes.

M. LEWIS: Je comprends, M. Heeney. Il s'agit donc purement d'un rouage administratif à l'intérieur de la Commission du service civil.

M. MCCLEAVE: Sous le régime de M. Diefenbaker, M. le Président.

M. LEWIS: Cette observation me semble déplacée, M. McCleave, parce que la Commission est un organisme entièrement indépendant, et vous étiez d'accord avec M. Heeney pour dire qu'elle en était un; je présume qu'elle était tout aussi indépendante alors qu'elle ne l'est aujourd'hui.

M. MCCLEAVE: C'est exact. Elle était alors indépendante au même point qu'aujourd'hui, et j'ajoute mon observation, sous le régime de M. Diefenbaker.

M. Heeney était alors président de la Commission du service civil, et je me souviens que c'est là une recommandation que la Commission du service civil avait faite au Gouvernement d'alors et qui avait été agréée d'emblée.

M. LEWIS: Le sujet qui m'intéresse, c'est celui dont M. Bell a fait l'objet de sa question: à savoir que les négociations collectives vont subir un dur contrecoup si le Bureau de recherche sur les traitements ne met pas les conclusions de

ses enquêtes à la disposition des deux équipes en présence à la table de négociation. Il est évident que toute attitude contraire fera naître des soupçons, de la méfiance et du ressentiment. Comment pouvons-nous être sûr, et je m'accorde à reconnaître que la loi ne devrait pas en faire mention, mais comment pouvons-nous être sûrs que cela se fera? Serait-il utile à notre Comité d'insérer dans l'un de ses rapports une recommandation groupant celles énoncées dans le rapport de votre comité préparatoire?

M. HEENEY: M. le Président, je vais répondre personnellement sans engager mes anciens collègues du comité préparatoire, et je dirai que chaque partie négociatrice devrait pouvoir en profiter et que c'en est l'un des premiers principes, et si...

M. LEWIS: C'est ce que vous avez dit dans votre rapport, M. Heeney, à la page 44.

M. HEENEY: Merci de me l'avoir rappelé. Mes collègues étaient d'accord avec moi.

M. LEWIS: Vous dites:

> Dans le premier cas, le Bureau devrait être tenu de communiquer les résultats de ses études aux représentants tant de l'employeur que de l'agent négociateur en cause.

Puis vous dites, à l'égard du second cas, qui représente l'employeur dans une autre situation:

> Il devrait être tenu de communiquer les résultats obtenus aux représentants des employés en cause.

M. HEENEY: Eh bien, j'ai déjà présenté mes raisons, M. le Président, et j'y reste fidèle.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions?

M. BELL (*Carleton*): Je voulais orienter les débats vers un domaine où, d'après moi, M. Heeney possède presque en exclusivité les connaissances voulues pour pouvoir conseiller le Comité en raison de ses antécédents: la question de la participation des employés civils à la vie politique. J'ai dit que M. Heeney possédait des antécédents uniques parce qu'il a été le premier secrétaire d'un premier ministre, qu'il a eu une longue expérience des affaires diplomatiques et qu'il a joué des rôles indépendants et apolitiques durant une grande partie de sa vie publique bien remplie. Je crois que le Comité devrait y apporter une attention toute spéciale. Nous avons pris connaissance des recommandations de la Commission du service civil, mais je serais des plus intéressé à entendre le point de vue de M. Heeney à ce sujet, à partir de l'expérience qu'il a acquise dans sa fonction politique, comme président de la Commission du service civil, dans le corps diplomatique et comme sous-ministre.

M. HEENEY: M. le Président, c'est une question redoutable que M. Bell vient de poser et je crains fort de n'être pas si expert en la matière. Évidemment, j'ai été au service des deux Gouvernements et j'ai servi des premiers ministres libéraux et conservateurs.

Je répondrai, Monsieur le Président, si vous le désirez, mais je n'exprimerai évidemment que mes idées personnelles.

Je suis partisan, au fond, d'une grande liberté de participation, aux paliers appropriés du Gouvernement et aux paliers appropriés du Service civil. Il me semble qu'à mesure que nous montons dans la hiérarchie de la fonction publique, quand vous arrivez à ceux qui dictent les lignes de conduite, et le Comité comprend ce que je veux dire, là où les relations entre le fonctionnaire et son

ministre s'établissent au niveau de la compétence, le premier aidant le second à prendre les décisions, je crois qu'il serait totalement hors d'ordre de par nos traditions, dont j'ai grande estime, qu'un employé civil se lance activement dans la vie politique, soit en briguant les suffrages lui-même, soit de façon moins directe. J'insiste beaucoup sur ce point, mais je ne dis pas que les employés de la fonction publique qui a tellement élargi ses cadres et qui a pris pied dans un si grand nombre d'occupations, que ceux donc dont l'emploi ne comporte rien d'administratif ne devraient pas avoir le loisir de participer aux activités politique de leur localité, et le Comité pourrait même leur permettre d'entrer dans l'arène provinciale.

Je ne parle pas ici avec trop d'assurance. Je repète que je n'exprime ici que ma propre idée. Prenons par exemple l'un des arguments puissants qu'ont avancés les employés civils à l'égard des négociations collectives au cours de la dernière génération, qui consiste à retrancher de la collectivité canadienne ceux qui sont exclus des négociations collectives. C'est là un argument frappant. C'en est un que les employés civils ont le plus ressenti. Et c'est pourquoi je suis depuis longtemps tenant de l'introduction dans la fonction publique d'un régime de négociations collectives, dans des conditions appropriées, pour l'établissement de conditions de rémunération et de travail.

L'une des autres propositions à laquelle les employés s'intéressent vivement est que le fait d'être exclus de la vie politique ne les distingue en rien des autres citoyens canadiens, et je crois que nombre d'employés civils s'en offensent, et à juste titre. Je ne crois pas avoir grand-chose à ajouter, sauf, peut-être, répéter la réserve que j'ai faite au sujet de ceux qui établissent des lignes de conduite, et j'admets, en certains cas, qu'il sera plutôt ardu de distinguer les uns des autres, entre ceux qui se livreront à la formulation de directives et ceux qui ne seront pas ainsi, pour ainsi dire, disqualifiés.

M. BELL (*Carleton*): Je déduirais, Monsieur Heeney, que vous proposeriez un régime quelque peu semblable à celui qui est en vigueur au Royaume-Uni, où l'on a établi trois catégories.

M. HEENEY: Oui, oui.

M. BELL (*Carleton*): Le premier palier qui comporte les gens de métier, les liftiers, enfin les employés de cette catégorie, auraient relativement pleine liberté. Ceux qui au sommet donnent au Gouvernement son orientation se verraient en face des mêmes interdits, mais il y aurait un groupe intermédiaire entre les deux où les degrés de liberté seraient plus ou moins grands.

M. HEENEY: C'est exact, Monsieur le Président, il y aurait des façons de distinguer entre les deux sur le plan administratif d'une manière juste et impartiale. J'irais même un peu plus loin, maintenant que vous m'avez encouragé à le faire: j'opterais même pour retenir l'emploi d'une personne qui se porterait candidate à une fonction publique, à moins qu'elle n'en soit empêchée en raison de ses fonctions administratives.

M. MCCLEAVE: Puis-je poser une question à M. Heeney? Je souscris volontiers aux observations qu'il a faites à l'égard de l'échelon hiérarchique qui doit établir les principes, mais que doit-on faire de ceux qui jouent un rôle administratif ou qui doivent mettre à exécution, par exemple, les règlements sur les pêcheries ou d'autres lois fédérales où le fonctionnaire doit faire preuve, jusqu'à un certain point, de discrétion, à savoir si on donne suite aux décisions et si des poursuites doivent être intentées ou non. Qu'en sera-t-il de ce secteur qui, à mon

avis, se retrouvera dans des situations joliment délicates, quand ces gens auront à faire face à leur petite communauté, surtout au Canada? Avez-vous songé à cela, M. Heeney?

M. HEENEY: Non pas, mais je crois voir, Monsieur le Président, où l'on veut en venir. Il y a un élément de discrétion, dites-vous, quant à la façon d'appliquer la loi existante qui peut être influencé et peut être le sujet de controverse entre les partis politiques. Est-ce bien le sens de votre question?

M. MCCLEAVE: En partie, oui, mais il y a un autre aspect que voici, si vous me permettez de l'exprimer de façon théorique: prenons le garde-pêche d'une rivière, qui doit décider s'il poursuivra quelqu'un en justice...

M. HEENEY: Monsieur le Président, il ne s'agit pas là d'un point tellement délicat. Il serait plutôt difficile de légiférer là-dessus, n'est-ce pas? Ce serait supposer à priori un manque d'objectivité peut-être que l'on ne voudrait pas incorporer à la loi. C'est très difficile. Je ne crois pas avoir quoi que ce soit à ajouter à ce sujet.

Le sénateur CAMERON: M. le Président, est-ce que le problème ne pourrait pas se résumer ainsi: en théorie, tout fonctionnaire devrait pouvoir prendre part aux affaires politiques, mais, en pratique, ce serait peu réaliste dans certains secteurs que vous avez parfaitement désignés lorsque vous avez mis à part les agents qui ont pour fonction de tracer la ligne de conduite du Gouvernement.

M. HEENEY: Oui, je crois saisir la pensée du Sénateur Cameron, M. le Président. Vous dites que tout fonctionnaire est sur le même pied que les autres citoyens canadiens, mais que certains le sont à un degré moindre, pour ce qui est de la participation à la vie politique. Est-ce bien ça?

Le sénateur CAMERON: On peut l'envisager de cette façon-là, ou encore l'envisager sous l'autre angle.

M. HEENEY: Il est préférable, à mon avis, d'énoncer d'abord le droit des citoyens, et d'énumérer les exceptions par la suite, plutôt que de commencer par les exceptions.

M. LEWIS: Nombre de ceux qui tracent les lignes de conduite ne sont-ils pas à l'extérieur de la fonction publique, M. Heeney?

M. HEENEY: Je ne sais pas au juste, M. le Président.

M. LEWIS: Nombre de ceux qui conseillent les administrateurs ou qui tracent les lignes de conduite ne sont-ils pas nommés à l'extérieur de la Commission du service civil?

M. HEENEY: En dehors des cadres de la Loi sur la fonction publique, à titre d'employés non permanents.

M. LEWIS: Est-ce restreint à...

M. HEENEY: Par suite d'une nomination en vertu d'un décret du conseil, à l'extérieur des cadres de la Loi sur la fonction publique?

M. LEWIS: Exactement.

M. HEENEY: Je ne sais quelle est la proportion actuelle, mais, mis à part les nominations ordinaires de la Couronne, c'est-à-dire les sous-ministres eux-mêmes, nous avons presque oublié aujourd'hui qu'ils sont nommés par un décret du conseil, la coutume étant si répandue aujourd'hui de faire les nominations au sein de la fonction publique. Il y a, évidemment, quelques exceptions, des gens de haute compétence et de grande valeur. Je ne songeais pas aux sous-ministres, mais à ceux qui faisaient partie de ce secteur et qui étaient visés par la Loi sur la fonction publique. Je ne sais combien d'entre eux n'ont pas été nommés par la Commission du service civil.

M. LEWIS: Peut-être avez-vous raison, mais pourquoi ces gens seraient-ils bannis de la vie politique simplement parce qu'il leur arrive de se trouver dans une position qui est reliée à l'orientation du Gouvernement? En quoi la position peut-elle en soi leur défendre d'exercer leur droit de citoyen et d'apposer leur candidature, et de leur accorder un congé non payé? Sommes-nous puérils à ce point-là? Un ministre ne peut-il accepter que ses subalternes, ou même ceux qui sont très près de lui, ne puissent jouir de ce droit comme tout autre citoyen? Je ne puis franchement pas comprendre cette objection de toujours. Je n'en puis voir la logique, à moins que nous n'entrevoyions ceux qui nous servent avec un esprit vraiment peu mûr.

M. HEENEY: Évidemment, nous avons hérité des principes britanniques qui ont fait leurs preuves, mais c'est là affaire d'opinion. Permettez-moi d'illustrer, M. le Président, ce que j'ai à l'esprit. Disons qu'un sous-ministre adjoint sert de conseiller auprès de son ministre à l'égard d'une question particulière dont se servira la Chambre pour légiférer en la matière. Or, un bon nombre de sous-ministres adjoints entretiennent des idées bien arrêtées et possèdent des convictions assez fortes sur différents sujets et le font connaître à leur ministre en les exprimant dans un mémorandum ou autrement; puis, en temps voulu, le ministre, appuyé de ses collègues du cabinet, prendra une décision qui sera énoncée dans un livre blanc, qui fera l'objet d'une déclaration ou qui, en fin de compte, sera incorporée à un bill. Cependant, le sous-ministre adjoint s'est engagé à défendre et à expliquer cette décision. Je crois que c'est là un point essentiel. S'il y a changement de gouvernement et si le nouveau ministre a des vues complètement opposées, le sous-ministre adjoint doit pouvoir être capable de conseiller le nouveau chef du ministère, même si son affiliation politique est différente, même si ses convictions et ses vues sont autres. Il devrait être en mesure de le conseiller pleinement sans aucun parti pris. La plus grande franchise devra donc régner entre l'agent et son ministre. Si votre sous-ministre adjoint a été candidat, son aptitude à servir son ministre et, par conséquent, l'État, advenant un changement de gouvernement et, partant, d'orientation, s'en trouvera grandement compromise, sinon annihilée. Est-ce que je me fais bien comprendre?

J'ai énoncé le principe, et je crois que c'en est un solide. Ce n'est pas là la façon de voir des États-Unis, qui est différente et très bien défendable, mais je crois que le Canada, à toutes fins pratiques, si l'on songe à ceux qui doivent conseiller les ministres, ne peut se permettre de bouleverser tout son régime sans entraîner un roulement considérable de ses employés civils à chaque changement de gouvernement.

M. WALKER: M. le Président, j'aimerais élaborer là-dessus. Vous dites que si un sous-ministre croit son ministre avoir aberré de façon absolue sur une question importante et que les frictions qui les séparent deviennent intolérables, le sous-ministre n'a alors qu'à entrer dans l'arène politique lui-même et à devenir lui-même ministre s'il le peut.

M. HEENEY: La seule chose qu'il reste à faire à un sous-ministre, à un sous-ministre adjoint ou à un agent, si le Gouvernement agit complètement à l'encontre de ses propres visées, c'est de démissionner. S'il décide de faire le saut et de se jeter dans l'aventure politique où il pourra défendre ses convictions, c'est autre chose. Je suis heureux qu'on ait soulevé la question parce que c'est un aspect qu'on oublie souvent et, contrairement à ce que croient certaines gens, les fonctionnaires ont leurs croyances et leurs convictions. Il est impérieux de bien conserver cet état de choses. La démission est l'arme ultime d'un fonctionnaire qui se respecte.

Le sénateur MACKENZIE: J'aurais une question au sujet d'un point que M. Heeney a mentionné il y a quelque temps, à savoir s'il y a ou devrait y avoir des règles fixes à l'égard des membres du service civil qui cherchent à être élus à une fonction publique. Vous avez dit, sans vous y arrêter, qu'on devrait leur accorder un congé, avec ou sans rémunération. Je vous demande simplement si, à vos yeux, de tels règlements devraient être énoncés clairement et bien établic afin d'éviter tout litige à ce sujet. On peut répartir ces fonctionnaires en trois catégories, ou même plus. Il y a d'abord celui qui se présente aux élections et qui demeurera candidat jusqu'à la fin de la campagne électorale. S'il n'est pas élu, tant pis, mais s'il est élu, il faudra songer au temps que demandera de lui le poste municipal, provincial ou fédéral auquel il aura été élu. Il pourra même devenir ministre. Ce sont toutes là des éventualités parce que j'ai eu à y faire face moi-même en d'autres circonstances. Il n'est pas facile de prendre ce genre de décisions, mais il peut être utile de poser des jalons ou d'établir des règles d'avance. Avez-vous des idées à ce sujet?

M. HEENEY: Je parlerai, encore ici, en mon nom personnel. Je souscris à la proposition du Sénateur MacKenzie qu'on devrait énoncer des règlements précis à ce sujet. Sauf erreur, le projet de loi que vous avez entre les mains a conservé l'ancien texte et laisse au Comité le soin de choisir ce qu'il convient de faire dans le contexte moderne, mais les conditions ont grandement changé depuis la rédaction du premier texte, et je croirais qu'il devrait être libellé avec la plus grande clarté. Et j'espère que ces dispositions laisseront autant de liberté possible, selon ce que jugera bon votre Comité. J'espère également, et peut-être que j'outrepasse ici mon mandat ou ce que vous voudrez le nommer, j'espère, dis-je, qu'on encouragera ainsi les différents paliers à prendre part à la vie politique, à l'exception de ceux que j'ai essayé de déterminer. Je crois que ce sera une bonne chose. Je crois que les fonctionnaires auraient quelque chose à apporter à la politique municipale, et même provinciale, et pourrait en fait y fournir leur apport, sans pour autant nuire à l'efficacité du Service, premier objectif de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. A l'intérieur de ces limites, on devrait leur faciliter la participation à la vie politique du pays.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Excusez-moi, M. Heeney, vous avez parlé du municipal et du provincial, mais non du fédéral.

M. HEENEY: Non, en effet, mais personnellement je ne l'en exclurais pas. M. le Président, je me suis avancé beaucoup plus que je ne l'aurais voulu. Je serais prêt, toutefois, à défendre ma position.

M. WALKER: J'aurais juste une question supplémentaire, si vous me le permettez. Vous ne croyez pas que l'activité politique d'un fonctionnaire pourrait se retourner contre lui. Je pense ici à des situations concrètes qui pourraient ou ne pourraient pas arriver à l'intérieur d'un ministère. Vous ne croyez pas qu'un fonctionnaire, qui ne s'est pas porté candidat, mais qui a mené une campagne très active durant laquelle il aura probablement critiqué fortement le Gouvernement du jour, se punirait lui-même en agissant ainsi? Je ne dis pas que ce serait là une situation heureuse, mais vous ne croyez pas que, la nature humaine étant ce qu'elle est, il se punirait lui-même?

M. HEENEY: M. le Président, je crois que, la nature humaine étant ce qu'elle est, il n'y aurait que deux façons de diminuer le risque: que les surveillants, ceux qui ont autorité sur le fonctionnaire en question, usent de leur bon sens, et que le fonctionnaire lui-même se serve de son jugement dans la façon qu'il mènera son activité politique. J'oserais dire cependant, M. le Président, que le secteur privé

est témoin de risques semblables, peut-être moindres dans l'ensemble, mais il y a sûrement des occasions, dans le secteur privé, où l'engagement politique peut nuire aux chances d'avancement des individus.

M. WALKER: Ou l'engagement syndical.

M. HEENEY: Ou l'engagement syndical.

M. WALKER: La chose s'est produite?

Le sénateur FERGUSSON: J'aimerais poser une question à M. Heeney. J'ai peut-être mal compris, mais j'ai déduit que, d'après lui, si un fonctionnaire brigue les suffrages au municipal, au provincial ou au fédéral et s'il est élu, il pourra conserver son poste au sein du service civil?

M. HEENEY: Non, M. le Président, ce que je voulais dire, c'est qu'on devrait songer à lui donner congé pour lui permettre de mener sa campagne politique. S'il est élu, cependant, il est évident qu'il devra démissionner. S'il n'est pas élu, on pourra songer à le reprendre.

Le sénateur FERGUSSON: Il ne vous sera pas nécessaire de démissionner si vous êtes élu à l'échelon municipal.

M. HEENEY: Non, non.

Le sénateur FERGUSSON: Mais à l'échelon fédéral, il devra y consacrer trop de temps, d'après moi. J'étais un peu confus.

M. HEENEY: Ce n'est pas ce que j'ai voulu dire, M. le président, mais plutôt...

M. LEWIS: Un congé.

M. HEENEY: ... un congé pour la durée de la campagne électorale. C'est ce que j'avais à l'esprit.

M. BELL (*Carleton*): Nous ne pourrions former de conseil municipal à Ottawa, si les fonctionnaires qui y sont élus devaient démissionner.

M. HEENEY: C'est très juste, M. le Président.

Le sénateur CAMERON: M. le président, les commissions scolaires nous donnent peut-être le meilleur exemple qui soit, en permettant à leurs employés d'apposer leur candidature. Ils se présentent à toutes sortes d'élections et obtiennent un congé sans qu'en soit diminué apparemment leur efficacité.

M. BELL (*Carleton*): M. le président, je crois que nous devrions être reconnaissants à M. Heeney, parce qu'il se trouve dans une position tout à fait avantageuse pour nous prodiguer des conseils. Je me demande si je pourrais l'interroger dans un tout autre domaine, lorsque M. Knowles aura épuisé ses questions.

M. KNOWLES: J'ai une question qui fait pendant à des questions précédentes. Arrêtez-moi, si vous croyez que j'empiète sur un autre territoire. Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez, M. Heeney, de la situation parallèle où se trouvent les fonctionnaires haut placés qui vont dans l'entreprise privée et y font usage des connaissances spéciales qu'ils ont acquises en certains domaines. N'y a-t-il pas là un conflit semblable à celui dont vous parliez au cours du débat sur la question politique?

M. HEENEY: Je ne suis pas sûr, M. le président, que nous ayons là des situations parallèles. C'est une question difficile, et je crois que la loi contient des dispositions visant certains cas de cette nature. La seule loi fédérale qui englobe

cette situation-là, à première vue, serait la Loi sur les secrets officiels qui visent les secrets d'État. On me dit, M. le président, que la Loi sur le service civil défend toute activité propre à jeter le discrédit sur la fonction publique. Je n'étais pas au courant de cela, mais on pourrait difficilement l'appliquer dans notre cas.

M. LEWIS: Ce serait alors qu'il était fonctionnaire.

M. KNOWLES: M. Bell, s'il accepte l'appui d'un néo-démocrate, a fait ses commentaires à ce sujet l'autre jour lorsqu'il a parlé du temps où il était ministre de la citoyenneté et de l'immigration. Il a senti certaines restrictions peser sur lui à son retour dans la pratique privée. Je songe à la citoyenneté, à l'immigration, aux douanes, à l'impôt sur le revenu, aux finances et au commerce.

M. HEENEY: Tout ce que je peux dire, M. le président, c'est qu'il n'y a pas eu jusqu'ici de disposition dans ce sens. Je crois, d'après ma propre expérience et en franchise, qu'il vaut la peine de s'y arrêter. Je présume que cela se produit à l'extérieur du service public également, qu'une personne acquiert au service d'une première entreprise des connaissances inhérentes à ce commerce, et ensuite quitte cet emploi et se fait embaucher par une autre maison où ses connaissances et ses aptitudes pourront renforcir les effectifs de la concurrente. Il y a sûrement là une difficulté, mais les normes en sont laissées au comportement personnel d'un chacun, et jusqu'à maintenant, au Canada du moins, nous n'avons jamais cherché à restreindre les possibilités d'aucune façon de ceux qui quittent le service public. Je crois que la seule restriction qu'il y ait, M. le président, est celle que j'ai mentionnée tout à l'heure et qui est imposée par la Loi sur les secrets officiels.

Le sénateur MACKENZIE: Certaines maisons de commerce prévoient à l'occasion ce genre de restriction dans leur contrat d'emploi, de même que le passage d'une maison à l'autre, et s'engagent en quelque sorte à ne pas embaucher, durant une certaine période de temps, dans le même commerce.

M. BELL (*Carleton*): Changement de sujet, M. le président, l'une des questions qui me tourmentent le plus, ce sont les dispositions relatives à la nature des décisions arbitrales. J'y ai fait allusion dans ce que j'avais à dire en deuxième lecture. Le bill dit, en effet, que le président a toujours voix majoritaire, ce qui découle du rapport du Comité préparatoire. Je dois admettre que cela me tracasse. J'aimerais que vous nous disiez, M. Heeney, sur quelle base philosophique, s'il en est, vous vous êtes appuyé?

M. HEENEY: M. le président, j'essaie de me rappeler le processus mental qui nous a conduit à énoncer cette recommandation. Autant que je me souvienne, nous nous sommes fiés à l'expérience de la Grande-Bretagne et aux conseils très enthousiastes de Britanniques qui ont tenu aller à un régime d'arbitrage durant très longtemps avec un succès assez grand. On ne publie pas les raisons de jugement. Il n'y a pas de jurisprudence à proprement dit, M. le président, des décisions arbitrales rendues par les arbitres britanniques.

M. LEWIS: Excusez mon interruption, mais il s'agit là d'arbitrage dans les cas de litige, et non d'arbitrage relié aux négociations collectives. Je sais que le régime n'est pas le même.

M. HEENEY: Non, il s'agit d'arbitrage dans les affaires litigieuses.

Je parle toutefois des décisions arbitrales relatives aux différends découlant de la rémunération et des conditions de travail de façon générale. Un moment que je demande avis.

Le secrétaire du comité me rappelle, monsieur le président, que nous avons envisagé deux méthodes possibles. La première comportait l'établissement d'une sorte du jury et la deuxième, issue d'un concept plus répandu en Amérique du Nord, la constitution d'un organisme composé d'un président indépendant, d'un employeur représentatif et d'un employé représentatif. Nous avons opté en faveur du verdict unique en nous fondant partiellement sur ces considérations.

M. LEWIS: Une des choses qui a inquiété plusieurs des témoins, monsieur Heeney,—y compris certains d'entre nous,—et qui, si je ne me trompe, découle également du rapport de la commission préparatoire, ce sont les cas expressément exclus des négociations collectives; on les retrouve à deux ou trois endroits dans le projet de loi mais pour le moment j'en suis au sous-alinéa (3) de l'article 70 «questions qui ne doivent pas être réglées par décision arbitrale», ce qui signifie en réalité que ces cas, dans leur totalité, sont exclus du domaine des négociations collectives parce que, aux termes d'articles ultérieurs, ils échappent à la compétence de la commission de conciliation, à savoir: la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés.

M. HEENEY: Oui, je comprends maintenant, monsieur le président. Ce point a été discuté ce matin par le témoin qui m'a précédé.

M. LEWIS: Tous les témoins jusqu'ici, je crois; on n'a qu'à me reprendre si j'ai tort car je n'ai pas pu assister à toutes les réunions.

M. HEENEY: Je suis très heureux que M. Lewis ait soulevé ce point.

M. LEWIS: Personne ne s'oppose à ce que la nomination initiale relève exclusivement de la Commission du service civil mais pourquoi tous les changements qui se produisent par la suite dans la fonction publique ne relèveraient-ils pas des négociations collectives?

M. HEENEY: Je sais gré à M. Lewis d'avoir abordé ce point, monsieur le président, car j'ai suivi une partie de la discussion de ce matin. Je puis exprimer mes vues là-dessus assez facilement. La différence essentielle entre un régime de négociations collectives qu'on peut adapter au secteur public par opposition au secteur privé, c'est qu'il faut protéger l'intérêt public; c'est un principe que tout le monde accepte, je pense. En somme, du moins dans une très large mesure, cet intérêt public s'identifie à ce que nous appelons communément le régime de l'avancement au mérite qu'incarne la loi de 1918. M. Lewis a dit, monsieur le président, et tous les membres du comité sont maintenant d'accord là-dessus, je pense, que la nomination initiale doit continuer de relever de la Commission du service civil. Il faut maintenant se demander si cela comprend forcément les autres cas qui sont exclus aux termes du sous-alinéa (3) de l'article 70 du projet de loi.

De l'avis de la commission préparatoire, ces cas sont en quelque sorte la prolongement de la nomination. On a parlé en particulier ce matin de l'avancement. C'est peut-être le cas d'espèce le plus approprié que nous puissions examiner. Nous nous y sommes arrêtés très attentivement et nous avons conclu que l'avancement est partie intégrante du régime de nomination au mérite et que le mieux qu'on puisse faire c'est de satisfaire à deux conditions: premièrement, le droit d'appel à un tribunal approprié qui, à notre avis, pourrait être la Commission de la fonction publique,—d'après certaines questions posées ce matin, on a semblé formuler des critiques à ce sujet; et deuxièmement, la faculté, au cours des négociations collectives, d'aborder des sujets comme les normes de discipline, et ainsi de suite. Nous pouvons avoir raison et nous pouvons nous tromper mais il nous semble que, pour que la commission de la fonction publique puisse s'acquitter de ses fonctions de gardienne du régime d'avancement au mérite, la nomina-

tion initiale ne doit pas être le seul élément en jeu. Son rôle doit s'étendre aussi aux promotions et même au congédiement et à la rétrogradation car, dans notre esprit, le démérite et le mérite vont de pair, et nous avons cru que ces pouvoirs devaient être dévolus à la tierce partie pour qu'elle puisse jouer pleinement son rôle. C'est une distinction essentielle qu'il faut établir entre les secteurs public et privé, d'autant plus que l'intérêt public et le Parlement sont en cause.

M. LEWIS: Ici encore, monsieur le président, je n'y vois rien d'absolu. Pourquoi ne pourrait-on pas combiner les deux? Tout le monde, bien entendu, est en faveur de la vertu et aussi, par conséquent, de l'avancement au mérite. Le fait est que si l'on retire du champ des négociations collectives tous ces points qui intéressent directement le bien-être des employés, on rétrécit singulièrement la portée de ces négociations. Pourquoi le régime de l'avancement au mérite ne serait-il pas en quelque sorte la norme d'après laquelle on mesure, dans un sens ou dans l'autre, le degré de compétence de l'employé et pourquoi ce régime ne serait-il pas intégré à la convention collective? Si l'employé se sent lésé, lui-même ou l'organisme qui le représente pourrait alors recourir à la procédure prévue pour les griefs dans la convention collective.

M. HEENEY: Monsieur le président, il existe une procédure pour les griefs mais c'est une affaire tout à fait différente. Elle est prévue ici dans les règlements.

M. LEWIS: Je m'en rends compte mais pourquoi n'en serait-il pas de même pour l'avancement, la rétrogradation, les mutations, les renvois et ainsi de suite?

M. HEENEY: Parce que,—je suis sûr que c'est l'opinion de l'écrasante majorité des employés syndiqués de la fonction publique,—l'avancement et les autres éléments du régime de non favoritisme ont pour eux la plus grande importance et j'ai l'impression qu'ils y perdraient énormément si la protection que leur assure une commission indépendante ne portait que sur la nomination initiale. Pour ce qui est des questions de discipline, rien n'empêche que leurs normes soient établies dans la convention collective. Je n'y vois aucun empêchement.

Sauf erreur, monsieur le président, c'est une fausse conception de la part de certains des témoins qui ont comparu devant le comité. Il y a ici un agencement qui cadre parfaitement avec le régime de l'avancement au mérite. Il y a des points qui, sans doute, peuvent être contestables. C'est exactement sous cette optique que nous avons cru bon de définir les exceptions. Je le répète, l'immense majorité des employés syndiqués ont exprimé des idées bien arrêtées là-dessus. Comme le disait ici M. Carson l'autre soir, ce que l'on craint ce n'est pas tellement le favoritisme politique à l'ancienne mode mais plutôt le népotisme et le favoritisme de l'intérieur qui continuent d'exister dans la fonction publique; la protection assurée par la Commission du service civil est jugée très importante.

M. LEWIS: Je ne suis pas tellement sûr, monsieur Heeney, que vous ayez raison au sujet de l'attitude des associations de fonctionnaires. A la page 9 du mémoire initial de la Fédération du Service civil du Canada, premier alinéa, je lis ceci: «Cependant, aux termes de l'article 70, sur lequel j'ai appelé votre attention, une décision arbitrale ne peut statuer que sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement». Il n'y est pas question de l'arbitrage de différends qui peuvent surgir à l'égard des nombreux autres points qui peuvent faire l'objet de négociations. Je ne saurais dire si, dans ce passage,

on a voulu parler des points que j'ai mentionnés mais les fonctionnaires s'inquiètent de la portée limitée de l'article 70.

M. HEENEY: Il y a place ici, monsieur le président, pour des divergences de vues et pour un examen de la situation. Tout ce que je crois pouvoir ajouter c'est que cette définition est, à notre avis, celle qui convient le mieux. Il se peut que plus tard elle soit amplifiée; quoi qu'il en soit, les points essentiels sont assurément couverts par l'article 71 qui porte que le tribunal d'arbitrage peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les conditions d'emploi et ainsi de suite.

Le sénateur MACKENZIE: Je voulais demander un éclaircissement, monsieur le président, mais des explications assez complètes nous ont été fournies par le témoin à la suite des commentaires de M. Lewis. J'ai l'impression qu'un grand nombre de syndiqués et d'employés attachent une grande importance à l'ancienneté; j'imagine que ce point a été soigneusement considéré. Toutes choses étant égales par ailleurs, je suppose que l'ancienneté peut jouer un rôle décisif; si deux candidats sont à peu près d'égale force, il se peut qu'on accorde la préférence au plus ancien. Si la décision doit être prise par un organisme extérieur, comme c'est le cas j'imagine, ce point sera sans doute pris en considération.

M. HEENEY: Dans l'application du régime d'avancement au mérite par la commission, il est entendu que l'ancienneté joue un rôle très important à l'occasion de concours pour le choix de titulaires. Elle a toujours été un atout. Sous le régime actuel le poids qu'on lui accorde dépend de la ligne de conduite générale de la commission. J'imagine que c'est un point qui sera longuement discuté par les représentants de l'employeur et des employés à la table des négociations. Parce que l'ancienneté est exclue de la sentence arbitrale et du processus d'arbitrage, cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas en discuter; elle peut certes être incluse dans les conventions collectives.

M. LEWIS: En êtes-vous sûr, monsieur Heeney?

M. HEENEY: C'est bien mon impression.

M. LEWIS: Je parle ici de mémoire mais je crois que, tant pour la conciliation que pour l'arbitrage, les questions qui n'ont pas fait l'objet de négociations se trouvent automatiquement exclues. La loi, dans sa portée générale, permet qu'on en discute mais aucun de ces points ne peut faire l'objet de négociations.

M. HEENEY: Non; je conviens parfaitement que ce commentaire complète ma réponse, monsieur le président; cependant, il est important, je crois, que les parties,—je ne saurais trop insister sur l'importance de leur attitude à la table des négociations,—engagent les pourparlers en toute bonne foi, comme on dit communément; c'est assurément ce que nous prévoyons. Elles pourront échanger des vues et même tomber d'accord sur de nombreux points qui ne relèvent pas officiellement du tribunal d'arbitrage.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, on a peut-être déjà répondu à ma question. J'étais à la Chambre au début de la réunion. Si la réponse à été donnée, je pourrai la retrouver dans le compte rendu. Abstraction faite des points négociables, vous êtes-vous demandé si c'est la commission qui doit statuer en dernier ressort, à l'égard des appels? Je crois que M. Bell a soulevé ce point.

M. HEENEY: J'y ai songé mais on ne m'a pas interrogé là-dessus; cette question a été posée à d'autres. C'est à mon avis une difficulté théorique plutôt que réelle. Je sais que les plaintes et des critiques ont été formulées à l'égard du rôle joué par la commission en matière d'appels aux termes de la loi actuelle et de l'ancienne loi sur la Commission du service civil. Ma propre expérience des procédures d'appel de la Commission du service civil est qu'elles sont équitables au point d'en être fastidieuses mais c'est là le point de vue d'un administrateur et il se peut que j'aie des idées préconçues. Je ne vois pas à quel autre organisme on pourrait confier cette autorité.

Si cela était exclu de la loi sur l'emploi dans la fonction publique, que vous avez sous les yeux, à qui la compétence serait-elle dévolue en matière d'appels? Je pense ici tout haut, cela se voit. Aux termes du projet de loi, la Commission de la fonction publique est chargée de préserver et d'administrer le régime d'avancement au mérite. Elle fait les nominations; elle décide des promotions, de la mise en disponibilité, des congédiements et ainsi de suite. C'est elle qui statue sur le mérite ou le démérite de tous les employés de la fonction publique. Mettons qu'une décision a été prise à l'égard d'une promotion et qu'un employé estime que l'organisme désigné par la Commission de la fonction publique n'a pas tenu compte de son ancienneté, de sa compétence, de son droit à la priorité en qualité d'ancien combattant ou de quelque autre considération et a rendu une décision qui lui paraît erronée. Vous savez comment ces organismes sont constitués. La décision de la commission en matière de nominations, de promotions, et ainsi de suite, est évidemment distincte des verdicts rendus en matière d'appels; s'il est vrai que, légalement parlant, on peut prétendre qu'il s'agit en somme d'une seule et même personne, il n'en reste pas moins que, dans la réalité, il s'agit de personnes distinctes animées d'un état d'esprit tout différent qui sont chargées, au nom de la commission, de déterminer si le principe de l'avancement au mérite a été ou non respecté dans la décision rendue par un de ces organismes. Tout ce que je puis dire c'est qu'à mon avis on commettrait une grave erreur en retirant à la Commission de la fonction publique sa compétence en matière d'appels. Son autorité générale et ses responsabilités à l'égard du régime d'avancement au mérite en seraient amoindries. Si l'on se fonde sur l'expérience passée, expérience déjà passablement longue, je ne crois pas qu'on ait raison de s'inquiéter.

M. CHATTERTON: Vous parlez des dispositions concernant les appels.

M. HEENEY: En effet. Il existe depuis assez longtemps une division des appels. On a déjà acquis passablement d'expérience de ce côté. Lorsque j'étais président de la Commission du service civil, j'ai pu me rendre compte que la procédure d'appel était scrupuleusement équitable.

M. CHATTERTON: Il est possible qu'on se soit vraiment efforcé d'assurer la justice; j'en suis même convaincu. D'autre part, j'ai pu constater que l'employé conserve toujours des doutes quant à la possibilité pour la commission de reconnaître qu'elle a pu se tromper; en somme, c'est le même organisme qui a rendu le verdict initial.

M. HEENEY: Par ailleurs, monsieur le président, les dossiers attestent que certaines erreurs ont été reconnues.

M. CHATTERTON: Ne fût-ce que pour la tranquilité d'esprit de l'employé. La décision est suspecte parce qu'elle émane des même personnes.

M. HEENEY: Ou qu'il s'agit dans les deux cas d'une même institution.

M. LEWIS: Il faut en revenir au vieil adage qui dit que non seulement il faut rendre justice mais qu'il faut donner l'impression que justice a été rendue.

M. HEENEY: En effet. J'osais affirmer, monsieur le président, que la majorité des fonctionnaires sont d'avis que la procédure d'appel est équitable. C'est un administrateur qui vous parle, bien entendu.

M. CHATTERTON: Je suis d'avis différent, monsieur le président. Souvent des fonctionnaires en appelleraient d'une décision qu'ils croient injuste ou inéquitable mais ils se disent que cela n'en vaut pas la peine parce qu'ils n'ont aucune chance; ce sont les mêmes personnes qui rendent la décision. Je ne dis pas qu'ils ont raison de penser ainsi.

M. HEENEY: Monsieur le président, je suis sûr que ces cas se présentent et plusieurs ont été portés à mon attention quand j'étais président de la Commission du service civil. Après enquête, on a constaté qu'il s'agissait le plus souvent de griefs d'anciens soldats. D'autre part, il est bon qu'on ait le sentiment que justice a été rendue. C'est un argument en faveur d'un organisme d'appel distinct. Je crois, pour ma part—c'est une impression personnelle—qu'il vaut mieux, du point de vue de l'administration, de la sauvegarde et de l'intégrité du régime de l'avancement au mérite, que la Commission de la fonction publique soit tenue de scruter ses propres décisions pour ainsi dire.

M. WALKER: A des fins d'information, monsieur le président, peut-on me dire si le bill reconnaît à l'appelant le droit de se faire représenter par un agent de son unité de négociation?

M. LEWIS: Pas expressément; on ne parle que de l'employé.

M. WALKER: Qui peut en appeler d'une décision.

M. BELL (*Carleton*): C'est une décision sur laquelle il nous faudra sûrement revenir plus tard. Dans le libellé du nouveau projet de loi, on a laissé tomber le droit formel à la représentation.

M. WALKER: Très bien. Cela nous aidera sans doute beaucoup.

M. BELL (*Carleton*): Le Président du Conseil privé estime que ce droit existe aux termes du bill actuel mais nous pourrons revenir là-dessus plus tard.

M. ÉMARD: Monsieur le président, sauf erreur, sous le régime actuel, les employés doivent payer les honoraires de leurs avocats, n'est-ce pas?

M. HEENEY: Il n'en est pas fait mention dans le bill, je crois. A mon avis—ce n'est là qu'une opinion—l'employé devrait avoir le droit de se faire représenter par son syndicat, c'est-à-dire par un agent syndical. Pour ce qui est des avocats, monsieur le président, je ne sais pas. Il n'existe pas de disposition à ce sujet et j'ignore quelle est la coutume. Il n'est certes pas prévu qu'ils seront rémunérés à même les fonds publics.

M. ÉMARD: J'ai suivi de très près une cause d'appel et je sais que l'employé a dû payer à son avocat des honoraires d'environ $500. Je lui ai demandé s'il n'aurait pas pu se faire représenter par sa propre association mais, malheureusement, son surveillant, qui avait porté l'accusation, était en même temps président de l'association.

M. HEENEY: En effet, c'est un peu délicat.

M. ÉMARD: Il y a plus. Pour revenir à l'ancienneté, le fait qu'on n'en tient pas compte sous le régime de l'avancement au mérite peut influer sur les négociations. M. Heeney a dit qu'on pouvait en discuter autour de la table de négociation mais, du fait que l'ancienneté n'entre pas en ligne de compte, ne

croyez-vous pas que l'employeur refusera d'en discuter ou d'accepter toute disposition relative à l'ancienneté?

M. HEENEY: L'ancienneté est un des éléments du régime d'avancement au mérite, monsieur le président. C'est un des facteurs dont tient compte la commission indépendante chargée des nominations et des promotions quand elle évalue les candidats. Je suppose que vous ne seriez guère plus avancés si je vous disais si, à mon avis, dans les dicussions antérieures à la convention collective, les représentants de l'employeur seront disposés à traiter du poids qu'il faut accorder à l'ancienneté au sein d'une unité d'exploitation ou autre. J'espère qu'ils seront prêts à discuter de l'ancienneté et de toutes les autres questions pertinentes même si ces questions sont exclues de la sentence arbitrale définitive.

M. ÉMARD: Je songeais à l'ancienneté dans le cas particulier des congédiements où, à mon avis, elle devrait avoir plus de poids. Mettons, par exemple, que des employés soient renvoyés au sein d'un groupe de plombiers. Se fondera-t-on rigoureusement sur l'ancienneté ou sur le régime du mérite?

M. HEENEY: En pareil cas, c'est la commission qui décidera, monsieur le président. Il entre dans ses fonctions de déterminer quels sont les sujets les moins méritants. Pour les congédiements, elle n'est certes pas tenue de s'appuyer la durée du service. Elle est tenue en quelque sorte d'appliquer à rebours le principe qui la guide pour les nominations et les promotions.

M. ÉMARD: J'ai parlé d'un métier en particulier mais ce pourrait être n'importe lequel. Qu'arriverait-il si tous les hommes de l'unité étaient des plombiers détenteurs d'un certificat; je suppose qu'ils sont tous de la même classe et qu'il faut en remercier un certain nombre?

M. HEENEY: On me rappelle, monsieur le président, que, dans la pratique, c'est généralement d'après le principe de l'ancienneté qu'on procède actuellement lorsque des congédiements doivent avoir lieu dans la fonction publique chez les hommes de métier. Je ne vois pas pourquoi ce régime ne serait pas maintenu. Cependant, la Commission de la fonction publique pourra s'écarter de cette règle si, à son avis, les circonstances l'exigent. En réalité, toutefois, c'est souvent l'ancienneté qui est le facteur dominant.

M. ÉMARD: Le syndicat négociateur pourra-t-il obtenir que soit inclus un article sur l'anciennté portant expressément...

M. HEENEY: Non, monsieur le président; pas aux termes des règles actuelles.

M. ÉMARD: Merci.

M. WALKER: Je n'ai à poser qu'une question d'ordre général. Vous dites que le régime de l'avancement au mérite pourra plus facilement survivre si le bill à l'étude est adopté, que si les promotions sont intégrées au processus de conciliation?

M. HEENEY: Oui, monsieur le président. Autrement, on irait à l'encontre de l'esprit du projet de loi. Je voudrais ajouter, si vous le permettez, que je comprends très bien que des représentants des associations d'employés et d'autres témoins venus ici aient formulé de nombreuses critiques en prenant le secteur privé comme point de comparaison. Évidemment, l'expérience du secteur privé est très précieuse et la commission préparatoire en a tenu compte, lorsqu'il y avait lieu, dans ses études. Mais je voudrais souligner un point, auquel la

question me fait songer, à savoir que la situation est différente, ainsi que le comité s'en rend compte j'en suis sûr, et que, lorsque l'intérêt public est en jeu, on est en présence d'un état de choses qui exige un régime différent. Beaucoup de ceux qui ont comparu devant vous ont pu soutenir avec conviction qu'une nouvelle loi n'est pas nécessaire, qu'il suffit de s'en remettre à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. C'est ainsi qu'on raisonne quand on aborde la question pour la première fois. Ce fut aussi la première réaction de la commission préparatoire. Mais il faudrait apporter tellement de modifications à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail qu'elle en deviendrait méconnaissable. A mon avis, il serait tout à fait impossible de se rendre à la demande de ces témoins et de préserver en même temps le régime de l'avancement au mérite. Et ce n'est là qu'une raison entre mille.

Mon deuxième point—j'espère que je ne m'écarte pas trop de la question—c'est que le bill à l'étude, grâce à la sagesse non pas de la commission préparatoire mais d'autres personnes, met à la portée des agents négociateurs accrédités un mode de procédure qui est en réalité celui de la loi sur les relations industrielles. A toutes fins pratiques, la deuxième option, celle qui, par la conciliation, aboutit au droit de grève, est tout à fait identique à celle que prévoit cette loi. L'autre option, qu'on pourrait appeler l'option A, même à l'arbitrage obligatoire que l'immense majorité des associations de fonctionnaires nous ont dit préférer.

M. LEWIS: Monsieur le président, je ne veux pas fendre les cheveux en quatre mais on a dit que le dogme de l'intérêt public, que j'accepte bien entendu, est ici en cause. M. Heeney peut-il me dire s'il connaît une seule grande industrie au Canada, dans les secteurs tant privé que public, qui ne met pas en jeu l'intérêt public, que ce soit la fonction publique, les chemins de fer, la General Motors, la Société Radio-Canada ou, comme le suggère mon ami M. Knowles, les supermarchés ou la société Trans-Canada Pipe Lines. Est-ce que cette expression passe-partout «l'intérêt public» ne nous fait pas perdre de vue certaines autres considérations qui sont également essentielles à notre économie et qui toutes sont d'intérêt public?

M. HEENEY: Monsieur le président, je suis heureux qu'on ait repris le mot «dogme» car quelqu'un a appelé mon attention sur la déposition d'un autre témoin. Je n'en veux pas à ceux qui m'attribuent la responsabilité de certaines déclarations dogmatiques. Je ne vois pas pourquoi on s'abstiendrait d'être dogmatique quand on a raison pourvu que ce qualificatif ne soit pas employé au sens précis que lui donnent les « pajoniciens». Certes, dans le secteur privé, il arrive fréquemment que l'intérêt public soit en jeu. C'est une vérité de La Palice, si je puis dire.

M. LEWIS: C'est ce que je croyais; c'est pour cela que je vous ai posé la question.

M. HEENEY: A mon avis, cependant, cela ne veut pas dire que l'emploi dans le secteur public puisse être assimilé à l'emploi dans le secteur privé.

Pour ma part—M. Lewis est peut-être d'avis différent, monsieur le président—il existe une différence initiale entre un emploi de l'État et un emploi du secteur privé. Si l'on pousse plus loin ce parallèle, on constate, évidemment, surtout à la lumière des événements des 25 dernières années, que l'État s'est

engagé dans de nombreux domaines d'activité qui pourraient convenir à l'entreprise privée, ainsi que M. Lewis le comprend, comme tout le monde du reste.

D'autre part, il existe un lien particulier avec l'État à son titre d'employeur car l'État, sous notre régime, est gouverné par le Parlement, par l'entremise d'un gouvernement responsable, et le reste et le reste, dt sorte qu'ici le rôle de l'employeur est double. En même temps qu'il est l'employeur, il est aussi le gardien et le protecteur des intérêts de l'ensemble de la population, y compris l'industrie privée. On voit donc qu'au départ le rapport entre l'employeur, qui est en même temps le gouvernement, et l'employé, est différent.

C'est de cette base qu'il faut partir. Vous dites: «Les conditions ont changé; nous ne sommes plus de simples serviteurs de la Couronne qui doivent leur pain quotidien à la bienveillance de Sa Majesté». Nous n'en sommes plus là, monsieur le président, et les fonctionnaires, en vertu du principe que j'ai cherché à énoncer il y a quelque temps, devraient posséder dans la mesure où c'est possible tous les droits qui sont reconnus aux autres citoyens canadiens.

Quelles sont les exceptions? C'est ainsi, je crois, qu'il faut envisager la question.

M. LEWIS: J'en conviens, monsieur Heeney. De fait, les membres du comité se souviennent que j'ai déclaré à un témoin ici, plus succinctement—ce témoin plaidait en faveur de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail—qu'il existe des différences fondamentales pour ce qui est des relations entre employeur et employés dans la fonction publique; j'ai exprimé l'avis que ces différences motivaient l'établissement d'un régime distinct de négociations collectives.

Ma question revient à dire simplement que l'expression «intérêt public» ne doit pas nécessairement mener à la conclusion que les deux secteurs sont différents à tous égards. Evidemment, les rapports ne sont pas les mêmes et c'est pourquoi j'incline fortement en faveur d'un régime distinct de négociations collectives; je suppose que la loi qui établit ce régime tient compte de ce fait.

Pour reprendre l'exemple de M. Émard, dans le cas des plombiers, des menuisiers, des électriciens, des imprimeurs, des commis ou des dactylos à l'emploi de l'État, les rapports sont différents au départ à cause des responsabilités que le gouvernement, en tant qu'État, assume vis-à-vis de l'ensemble de la société.

Quoi qu'il en soit, il y a, n'est-ce-pas, des conditions d'emploi qui sont tout à fait assimilables à celles du reste des travailleurs canadiens? Je dis simplement que l'expression «intérêt public» ne doit pas nous faire perdre de vue le fait qu'à certains égards la situation est la même bien que les rapports entre employeur et employés soient différents.

M. HEENEY: Je dois répondre, monsieur le président, que je n'aurais pas pu exposer plus clairement ma propre conception du problème que le comité est à étudier.

M. LEWIS: Je ne vous poserai plus de questions puisque nous voilà d'accord.

M. ÉMARD: Il y a aussi certaines différences entre un employeur privé et le gouvernement. Pour commencer, beaucoup d'industries assurent les mêmes services. De plus, les employeurs privés ont un droit de lock-out que n'a pas le gouvernement.

M. HEENEY: Je ne suis pas sûr, monsieur le président, que le gouvernement n'ait pas le droit de lock-out aux termes de la loi actuelle; c'est un point sur lequel les autorités juridiques entretiennent certains doutes.

M. ÉMARD: Mais cela poserait de grandes difficultés au gouvernement, étant donné qu'il est seul à fournir ce service.

M. HEENEY: Cela soulève la question de la protection, comme il en est fait mention dans le bill qui nous est soumis, ce qui, bien entendu, est une autre question d'une toute autre envergure et très délicate à régler.

M. HYMMEN: Monsieur le président, je pense que nous apprécions tous le fait que M. Heeney ait comparu à titre de témoin aujourd'hui. Je ne veux pas retarder les délibérations du Comité et je n'ai vraiment pas l'intention de faire marche arrière, mais il y a une question qui me préoccupe.

Il y a deux points qui se sont présentés à plusieurs reprises; l'un étant la marche de la procédure, que ce soit l'arbitrage ou la grève, et l'autre se rapportant à la question de M. Lewis. M. Lewis a déclaré que bien qu'il ait convenu, comme la plupart des associations et des syndicats l'ont fait, du droit de la Commission du service civil de procéder aux nominations, il était beaucoup moins convaincu quand il s'agissait de ne pas inclure dans les négociations collectives les questions d'avancement, de réduction de rang et de transfert.

J'ai beaucoup réfléchi à ces questions et j'éprouve la même difficulté à accepter que l'on sépare les nominations des autres questions, car je pense que lorsqu'il y a nomination, l'avancement des autres employés entre quelque peu en ligne de compte. C'est ce en quoi réside mon problème et je me demande si M. Heeney ne pourrait pas éclaircir ce point?

M. HEENEY: Monsieur le président, les différentes considérations qui entrent en ligne de compte dans ce que je considère un système de nomination au mérite soulèvent naturellement des difficultés. Et selon moi, ces considérations sont interdépendantes. Cela fait partie du système de concours, fondé sur le principe que le mérite et le mérite seulement sert de critère pour l'avancement des employés et leur permet d'accéder aux divers échelons, ou bien les fait stagner s'il ne réunissent pas les qualités requises.

Il y a une autre considération entrant en jeu et qu'on vient de me signaler et c'est le fait que les concours, de la fonction publique sont très complexes en comparaison de ceux adoptés dans le secteur privé pour les nominations.

Je crois qu'on admet généralement, Monsieur le président, qu'il serait souhaitable que la fonction publique du Canada représente tous les Canadiens de la côte du Pacifique à la côte de l'Atlantique. Il y a donc là une autre différence où le point de vue indépendant de la Commission du service civil ou le point avantageux selon elle joue beaucoup; autrement, il n'y aurait plus équilibre.

Je ne sais pas si cela aide.

M. HYMMEN: C'est plus ou moins mon opinion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser? Merci beaucoup Monsieur Heeney, encore une fois, nous apprécions beaucoup votre collaboration.

M. HEENEY: Je vous remercie.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Notre prochain témoin est M. Davidson, mais il est 17 h. 30. Devons-nous poursuivre la séance ce soir au lieu de la remettre à demain matin?

M. KNOWLES: A moins que quelque chose ne se produise, or, nous n'avons rien reçu de la Chambre; la Chambre examine toujours la motion sur le

logement. Mais un peu après 19 h., il sera question de prévisions budgétaires qui intéressent quelques-uns d'entre nous.

Il y a un autre problème qui se pose pour certains d'entre nous au sujet de demain matin. Le Comité de la santé et du bien-être se réunit demain matin à 10 heures pour présenter le rapport sur le contrôle des naissances.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je pense que ce serait une bonne idée de faire comparaître M. Davidson ce soir. Voulez-vous que le Comité siège ce soir?

Une VOIX: Il est 17 h. 30 exactement. Ne pourrions-nous pas passer une heure avec M. Davidson?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Voyons, attendez un instant avant d'avancer...

M. KNOWLES: M Davidson dit qu'il voudrait être appelé maintenant pour que je lui pose des questions.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ce serait une bonne idée de siéger ce soir, car nous pourrions probablement faire comparaître tous les témoins cette semaine et commencer la semaine prochaine...

Une VOIX: Tâchons de siéger ce soir à 20 heures.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous tiendrons une réunion ce soir à 8 heures. Est-ce convenu?

Des VOIX: Convenu.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, la séance est ouverte.

M. Davidson est parmi nous ce soir.

M. KNOWLES: Monsieur le président, ma question a trait à un détail, mais je pense qu'il s'agit d'une importante question de principe et je voudrais en discuter avec M. Davidson. Il a été amplement averti et j'ai toujours constaté que M. Davidson coopérait lorsqu'il n'avait pas été prévenu.

C'est une question que j'ai posée l'autre jour à M. Carson relativement à ce qui me semblait être une omission dans la loi sur l'emploi dans la fonction publique et qui doit remplacer la loi sur le service civil. Il s'agit de l'article qui dans l'ancienne loi du service civil a trait aux fonctionnaires parlementaires. Cet article figure dans la loi actuelle sur le service civil entre un article portant sur le personnel des ministres et un autre traitant des autres fonctionnaires publics, c'est-à-dire, les articles 37 et 38 du bill C-181. Mais comme je l'ai dit, l'article relatif aux fonctionnaires parlementaires n'apparaît pas dans ce bill. M. Carson a fait une ou deux remarques intéressantes, mais il n'a pas voulu élaborer parce que, selon lui, cette question n'était pas de son ressort. Il n'a pas convenu du fait que j'avais signalé une lacune. J'ai proposé de débattre ce point soit avec M. Benson soit avec M. Davidson.

Monsieur le président, j'admets que tout comme de la maternité, de l'avancement d'après le mérite et de quelques autres points, nous parlons très respectueusement de la suprématie du parlement, et sur ce principe nous avons

apparemment laissé jusqu'ici au parlement la prérogative d'engager son personnel et d'autres employés sur une base totalement indépendante. Par conséquent, on a eu pour principe ici sur la colline que la Commission du service civil restait en dehors, à l'exception de quelques conseils à prodiguer et de données statistiques à fournir à des fins de comparaison. Il me semble que si l'on omet dans ce bill ou dans tous les autres bills de faire état des fonctionnaires parlementaires, nous ne prévoyons de fait aucune disposition légale en ce qui concerne les droits des employés de la colline du Parlement.

J'admets que la Commission de régie intérieure agit à titre d'employeur; je pense qu'il y a des liens étroits entre cet organisme et le Conseil du trésor. Après tout, certains membres du premier organisme remplissent des fonctions auprès du second, mais avant tout, il y a l'employeur, la Commission de régie intérieure. Cependant, à part la mention qui est faite de cette Commission dans la loi sur le Sénat et la Chambre des communes, il n'est élaboré aucune disposition légale. Il me semble, monsieur le président, que c'est ce que nous faisons en adoptant une loi qui introduit les négociations collectives dans la fonction publique, mais ne prescrit pas les mêmes droits pour nos propres employés. Je pourrais trouver un terme fort pour qualifier cela, mais je ne pense pas que nous devrions en rester là.

M. Carson m'a dit l'autre jour qu'il s'attendait que je sois le premier à défendre les prérogatives et la suprématie du parlement, mais le parlement lui-même existe en vertu de la loi et je pense pas que nous devrions violer la loi.

Pour l'instant, je suis supposé poser une question à M. Davidson et je le fais: que pensez-vous M. Davidson de l'omission de cette question dans la loi en cause? En sommes-nous au point où nous ne prévoyons pas de dispositions légales pour nos propres employés? Ne pouvons-nous pas y remédier?

M. G. F. Davidson, secrétaire du Conseil du Trésor: Monsieur le président, en réponse à la question de M. Knowles, en particulier, en ce qui concerne le dernier point, je dirai qu'en omettant de faire toute référence à la question des fonctionnaires parlementaires dans les divers édits, nous avons en somme fait abstraction de cette catégorie de fonctionnaires. Dans un certain sens, je suppose qu'on pourrait dire que ce qui requiert des explications ici du point de vue strictement constitutionnel c'est le fait que cette disposition figurait dans l'ancienne loi et non qu'elle soit omise dans la loi actuelle.

Je dis cela car nous partons du principe que le parlement a tous les droits. Le parlement a le pouvoir de prendre toute mesure qu'il juge utile de prendre. Par conséquent, le simple fait d'inclure dans une loi donnée des dispositions spécifiques qui semblent donner à entendre que le parlement doit se prévaloir de l'autorité que lui confère cette disposition pour prendre les mesures qu'il est autorisé à prendre en vertu de ces dispositions suscite bien naturellement quelques doutes chez certaines personnes quant à savoir de quelle autorité le parlement jouit-il en l'absence d'un article de ce genre.

Si je comprends bien, il s'agit de savoir si le parlement peut, grâce à une décision conjointe de la Chambre et du Sénat ou au moyen de toute autre procédure parlementaire opportune, prendre toutes les mesures qu'il désire relativement à ses propres employés que cet article figure ou non dans la loi. Il peut décider de faire en sorte que ses employés tombent en partie ou en totalité sous le coup des dispositions de la nouvelle loi. Il peut, s'il en décide ainsi, concéder à ses employés le droit de négocier collectivement soit en vertu d'un régime distinct soit au moyen d'une décision prise par la voie parlementaire pour que les employés du parlement tombent sous le coup des dispositions du nouveau bill de

négociations collectives quelles que soient ses intentions à leur égard. Il peut accorder ces droits à ses employés au titre de groupe d'employés dont s'occupe le Conseil du trésor en tant qu'employeur ou, peut-être, en tant qu'employeur distinct en vertu des dispositions de la loi qui prescrit l'existence d'employeurs distincts; auquel cas, on pourrait éventuellement considérer les membres de la Commission de régie intérieure comme des employeurs distincts aux fins de négocier collectivement avec les fonctionnaires parlementaires.

Je pense que l'insertion d'un article de ce genre dans la loi ne s'impose pas pour conférer au parlement le droit de procéder comme il le désire en ce qui concerne la concession du droit de négocier collectivement à ses employés. Si cet article est omis, cela n'influe aucunement sur l'autorité du parlement.

Enfin, on peut peut-être ajouter, non pas à titre de motif valable mais pour suggérer une fois de plus qu'il soit fait abstraction de cet article, qu'il figure dans les statuts depuis 1961, c'est-à-dire, depuis l'adoption de l'actuelle loi sur le service civil et que le parlement ne s'est jamais prévalu de fait des fonctions et des prérogatives que lui confère cet article. Cela soulève la question de savoir s'il y a vraiment lieu d'inclure dans la nouvelle loi une disposition autorisant le parlement à prendre des mesures qu'il est en droit de prendre, mais dont il ne s'est jamais prévalu en dépit de fait qu'il y était autorisé. C'est selon moi ce qui explique pourquoi on l'a omis. Il importe vraiment peu qu'il figure ou non dans la loi.

M. KNOWLES: Monsieur Davidson, cette explication se conçoit très bien et cadre bien sur le plan constitutionnel si l'on se place du point de vue du parlement. Comme vous le dites, nous avons les pouvoirs, nous avons la suprématie, il n'est pas utile que nous le précisions. Mais, comme on l'a suggéré, l'explication se conçoit moins bien du point de vue des employés. Il est peut-être exact de dire que nous avons des prérogatives, qu'il en soit ainsi ou pas; mais en ce qui concerne les employés de la colline du parlement, il n'ont pas de droits à moins qu'il en soit fait état dans la loi. Cela revient à dire que dans la loi, que constituent ces trois bills, nous énonçons les droits des employés du gouvernement, mais n'oublions pas qu'il s'agit des employés de Sa Majesté.

M. DAVIDSON: Et non pas du gouvernement.

M. KNOWLES: En vue de définir ces droits, je dirais qu'il est encore plus significatif de parler des employés de Sa Majesté. Cependant, nous sommes en train de dire que ces employés ont certains droits à la négociation collective qui pourraient aller à l'encontre des intérêts de Sa Majesté. Mais dans le cas des employés de la colline, rien de la sorte n'est prévu. Il me semble qu'il y a là une lacune que nous devrions combler. Il se peut que dans la loi sur le service public il ne faille pas la combler de la même façon que dans la loi sur le service civil, mais il me semble qu'il faudrait y procéder dans le bill C-170, dans le bill relatif au Conseil du trésor ou dans le bill portant sur les pouvoirs de la Commission de régie intérieure. Comme je le dis, et je m'excuse de me répéter, du point de vue du parlement, il n'est pas utile de préciser les pouvoirs que nous détenons puisque nous les avons de toute façon, mais à moins qu'ils soient énoncés, nous ne pouvons nous en prévaloir et il n'est fait aucune mention des droits des employés. Je pense, monsieur le président, que le Comité devrait recommander d'une façon ou d'une autre que le principe établi pour les fonctionnaires en général s'applique aussi aux employés qui relèvent directement du parlement.

M. HYMMEN: Monsieur le président, je voudrais poser une question à laquelle M. Knowles ou M. Davidson pourront peut-être répondre.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Un moment s'il vous plaît, c'est au tour de M. Émard de prendre la parole.

M. ÉMARD: A vrai dire, M. Knowles a déjà répondu à ma question, mais à un moment donné, il y a eu confusion. Il a mentionné les fonctionnaires parlementaires et je ne savais pas s'il s'agissait des employés de la Chambre des communes. Je suis de cet avis et j'ai toujours constaté avec surprise ques les employés de la Chambre des communes ne disposaient même pas de moyens pour exposer leurs griefs. Ils ne peuvent consulter qui que ce soit; ils n'ont aucune association à leur disposition et je pense qu'il faudrait remédier à cet état de choses. Comme l'a suggéré M. Knowles, c'est maintenant le moment propice pour agir. Comment va-t-on procéder, je ne le sais pas exactement, mais il me semble que le moyen le plus simple serait de procéder par la voie du Comité. Je suis certes prêt à collaborer.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je conviens que dans le cas présent, il faudrait manifestement voir à ce que les fonctionnaires parlementaires tombent sous le coup de dispositions équivalentes ou semblables à celles que renferme le bill C-170. Ce problème s'est posé lorsqu'un comité précédent a étudié la loi sur le service civil en 1960 et en 1961. Il avait décidé de chercher à obtenir le consentement de l'orateur du Sénat et du président de la Chambre en vue de faire comparaître devant le Comité et au moment opportun le légiste du Sénat et celui de la Chambre pour comité précédent a étudié la loi sur le service civil en 1960 et en 1961. Il qu'ils proposent les moyens constitutionnels permettant d'accorder aux fonctionnaires des droits plus ou moins équivalents. Je me permets de suggérer que cela s'appliquerait dans le cas présent, qu'en tant que membres d'un Comité nous disions que nous voulons voir le personnel au service du parlement jouir de tous les droits qu'énonce la loi actuelle. Je suggère que les deux légistes se consultent et nous indiquent la marche à suivre. Il importe peu que nous y parvenions au moyen d'une décision ou par l'insertion d'articles dans le bill, remettons-nous en aux deux légistes!

M. DAVIDSON: Monsieur le président, puis-je me permettre de faire remarquer à ce propos—je suis convaincu que les membres du Comité le comprendront—que la décision qui a été prise n'avait nullement pour but d'inciter le Comité à priver les fonctionnaires parlementaires de tout droit que le parlement voudrait leur concéder. Le Conseil du trésor a peut-être fait preuve d'un excès de zèle, nous ne devons pas donner l'impression que nous contestons l'autorité dont relève les membres du personnel parlementaire. Pour autant que nous puissions en juger, c'est au parlement qu'il revient de décider des mesures à prendre en ce qui concerne la concession de droits à ses propres employés, à la fois en vertu de la loi sur le service civil, de la loi sur l'emploi dans la fonction publique et de la nouvelle loi régissant les négociations collectives.

M. KNOWLES: Puis-je interrompre quelques instants pour demander s'il serait tout à fait inopportun que le Conseil du trésor ait un mot à dire à ce sujet. Prenons un exemple: j'ai qualifié assez fréquemment «d'employés de la colline» les liftiers qui sont employés au parlement. Dans les édifices où il y a encore des ascenseurs, ce sont les employés du ministère des Travaux publics qui sont préposés à leur fonctionnement. Ils tomberaient donc sous le coup des disposi-

tions en question et je suppose que je pourrais m'en informer, mais quelle différence y a-t-il entre les liftiers qui nous véhiculent et les messagers?

M. DAVIDSON: M. Knowles, c'est la première fois, à ma connaissance, qu'on implique qu'il n'est pas toujours mal venu que le Conseil du trésor ait quelque peu droit de regard sur tout. Je vous remercie de ce compliment tacite, si compliment il y avait.

M. HYMMEN: Monsieur le président, j'ai une question bien précise à poser et malgré tout le respect que je dois à M. Knowles et à d'autres membres qui comptent une longue carrière, je pense que nous parlons bien en pure perte. De quels employés s'agit-il et combien sont-ils? Je n'essaie pas de minimiser le problème, j'essaie seulement de me le figurer.

M. BELL (*Carleton*): Au moins 1,500.

M. KNOWLES: Si vous consultez les Procès-Verbaux de vendredi dernier, date à laquelle leurs taux de rémunération ont été augmentés, vous en trouverez la liste.

M. BELL (*Carleton*): Je pense que le seul moyen de régler cette question par la voie constitutionnelle consisterait à demander, avec la permission du président, aux légistes des deux chambres de nous soumettre une proposition.

M. KNOWLES: Cette solution me satisferait.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Knowles, bien entendu je ne suis pas un expert en la matière, mais il me semble qu'il vous faudrait obtenir d'abord une modification de la loi sur le Sénat et la Chambre des communes.

M. KNOWLES: Certainement, monsieur le président, mais nous avons devant nous une loi et on a pris note d'une omission. Aux termes du mandat du Comité, il serait fondé de présenter une recommandation. Il se peut que le gouvernement fasse encore pression, en raison de l'aspect pécuniaire de la question, mais nous sommes parfaitement en droit de présenter une recommandation.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Et de modifier aussi les lois relatives à la Chambre des communes et du Sénat. Cela pose un problème, mais on pourrait l'inclure ultérieurement dans les recommandations faites par les membres du Comité.

M. ÉMARD: Vous voulez dire à ce stade de la procédure?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Je ne sais pas. Ce n'est pas le moment de présenter une recommandation.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je pense qu'il faudrait le faire lorsque nous aborderons notre rapport.

M. WALKER: M. Davidson—

M. BELL (*Carleton*): Avons-nous convenu de faire comparaître les deux légistes ou bien M. Walker...

M. WALKER: J'aimerais bien y réfléchir davantage. Je me demandais Monsieur Davidson si vous conveniez qu'il y a dans la fonction publique d'autres groupes, mis à part le personnel de la Chambre des communes, qui sont plus indispensables pour l'intérêt et la protection du public et qui peuvent, en vertu de la présente loi, exercer leurs droits à la négociation collective et opter pour la grève s'ils le veulent?

M. DAVIDSON: Bien, je . . .

M. WALKER: Somme toute, qui est plus essentiel au service et à la sûreté du public . . .

M. DAVIDSON: Que le personnel du parlement?

M. WALKER: . . . que les employés eux-mêmes et, pourtant, nous leur avons accordé des droits de négociation.

M. DAVIDSON: Je ne crois pas qu'il soit ici question de sécurité, monsieur le président. Il faut plutôt admettre qu'il s'agit de la relation entre, d'une part, l'exécutif et les employés sur qui il a droit de regard et, d'autre part, le parlement et les employés qui en dépendent. Les auteurs de cette mesure législative ont estimé que la loi devrait protéger les employés qui sont soumis d'une façon ou d'une autre à l'exécutif et qu'on devrait demander au parlement de donner aux employés de l'exécutif tous les droits de négociation ainsi que le prévoit cette loi; toutefois, le parlement devrait rester libre de décider ce qu'il entend faire à l'égard de ses propres employés. Pour revenir à votre argument, monsieur Walker, je ne vois pas comment des préoccupations relatives à la sécurité pourront influencer la décision d'accorder ou non des droits collectifs de négociation aux employés du parlement.

M. KNOWLES: Ce n'est pas toujours un endroit où il fait bon travailler.

M. DAVIDSON: Le parlement désirera peut-être approfondir ses positions afin de savoir s'il est judicieux d'accorder le droit de grève à ses propres employés, mesure qui pourrait paralyser les rouages du gouvernement parlementaire. Cette question relève entièrement du parlement, comme il lui appartient de décider si, respectivement, le Sénat et la Chambre des communes seront autorisés à négocier séparément avec leurs employés. Il existe actuellement, autour de ces deux groupes d'employés, une séparation des pouvoirs qui est jalousement préservée, comme j'ai pu le constater.

M. BELL *(Carleton)*: Pouvez-vous nous dire à quelle occasion vous avez fait cette découverte, monsieur Davidson?

M. DAVIDSON: A maintes reprises.

M. WALKER: Vous avez insisté sur les droits de regard du parlement. En dernière analyse, le parlement régit aussi bien les groupes auxquels se réfère cette mesure législative. Où peut prendre fin l'action du parlement?

M. DAVIDSON: Fondamentalement, vous avez raison.

M. WALKER: Donc, le parlement exerce ou on peut concevoir qu'il exercera son autorité sur plus que le personnel parlementaire?

M. DAVIDSON: Je pense qu'il faut revenir aux premiers principes et songer à ce que nous essayons d'établir. Le parlement s'efforce d'adopter une loi concernant les employés du gouvernement du Canada; c'est le point de départ. En 1918 et pendant les années qui ont précédé, le parlement, qui n'était pas entièrement satisfait de laisser la question des nominations et des postes et tout ce qui découle

du recrutement et de l'embauche au sein de la fonction publique entre les mains du gouvernement au pouvoir, a établi une Commission du service civil qui devait veiller à maintenir un système de compétence à l'égard des employés du gouvernement du Canada, sans toutefois inclure les employés du parlement du Canada. Ce fut la première étape.

Nous voici à la deuxième étape. Le parlement, en vertu de la présente mesure législative, déclare qu'il ne tient pas à maintenir la coutume selon laquelle le gouvernment du Canada a le droit unilatéral de prendre les décisions relatives aux traitements et aux conditions de travail dont disposent ses propres employés. Le Parlement, par ce bill, impose au gouvernement du Canada l'obligation de négocier collectivement avec les employés du gouvernement du Canada. Ce point est acquis; toutefois, reste à savoir ce que le parlement décidera, et cette décision ne relève que de lui, à l'égard de ses propres employés. Aura-t-il le droit de faire son recrutement ou confiera-t-il ce soin au gouvernement en place, alors qu'il ne laisse pas le gouvernement en faire autant par rapport aux employés du gouvernement. Demandera-t-il à la Commission de la fonction publique d'embaucher, d'accorder les avancements et de voir au recrutement des employés du parlement, comme il le fait pour les employés du gouvernement? Quelle sera son attitude en ce qui concerne les négociations collectives? Le parlement autorisera-t-il le Conseil du Trésor à le représenter et à participer, à ce titre, aux négociations collectives avec ses employés? Le parlement doit songer à tous ces aspects, quitte à mettre en place la machinerie administrative qui pourvoira à ses besoins. Comme M. Bell l'a appris lorsqu'il faisait partie du Conseil du Trésor, cet organisme n'est pas habilité à régir les taux de salaires ou les conditions d'emploi des employés du parlement. Cette question relève uniquement des Commissions de la Régie interne. Quand il établit les prévisions budgétaires au début de l'année, le Conseil du Trésor doit accepter comme tels les taux de salaire, les conditions de travail et le coût des salaires que lui présentent les Commissaires de la Régie interne, sans soumettre ce groupe de prévisions au même regard critique qu'il emploie pour les autres ministères du gouvernement qui sont de sa compétence.

C'est la clé du problème. Que les membres du Comité me croient: je n'ai reçu aucune directive du gouvernement quant à l'attitude qu'il aurait adoptée relativement au personnel parlementaire. Les membres du parlement qui sont représentés ici devront accorder leur attention à cette question afin de savoir s'ils désirent prendre quelque mesure à cet égard.

M. KNOWLES: Ne nous occupons-nous pas déjà de nos employés par les stipulations que nous avons prises à l'égard des Commissaires de la Régie interne. Ce n'est pas par pur caprice que des personnes viennent travailler sur la colline. Les Commissaires de la Régie interne les embauchent à notre intention et établissent le barème des salaires; cette opération se fait actuellement de façon unilatérale. Comme je l'ai dit plus tôt, ce soir, je suis contrarié de voir que nous statuons présentement, en tant que parlement, que les ententes entre le Conseil du Trésor et les employés du gouvernement se feront par voie de négociations

collectives tandis que celles intervenant entre les Commissaires de la Régie interne et les employés du parlement se feront sur une base unilatérale.

M. DAVIDSON: Le parlement ne s'occupe pas, pour l'instant, de statuer par rapport à ses propres employés.

Le sénateur MACKENZIE: Monsieur le président, je pense que M. Bell a raison de dire que nous pourrions palabrer sur ce sujet toute la soirée. Cependant, notre compétence à cet égard se limite à référer la question aux orateurs et aux conseillers juridiques des deux Chambres.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Monsieur Walker, avez-vous une remarque à faire?

M. WALKER: J'ai une troisième question qui fera bien comprendre aux membres de ce Comité la portée de cette mesure. Sommes-nous prêts en tant que membres du Parlement à confier à la Commission de la fonction publique le soin d'engager nos secrétaires particulières?

M. KNOWLES: Là n'est pas la question.

M. WALKER: Au contraire. Ces personnes constituent le personnel du parlement. S'il faut aller jusqu'au bout, alors...

M. BELL (*Carleton*): Dans ce cas, aussi bien laisser le parlement céder ses prérogatives et ses privilèges à un organisme indépendant, que ce soit ou non le Conseil du Trésor ou la Fonction publique. Le point que nous devons examiner, ce soir, est, à mon avis, celui-ci: le parlement se soumettra-t-il aux dispositions qui régiront le gouvernement du Canada.

M. KNOWLES: Au dire de M. Walker, la question est la suivante: verserons-nous à nos secrétaires des salaires dont nous fixerons le barème unilatéralement ou leur accorderons-nous le droit de négocier collectivement avec nous?

M. WALKER: Je signalais justement que...

M. DAVIDSON: Sauf votre respect, monsieur Knowles, la question est plus vaste.

M. BELL (*Carleton*): Elle met en jeu les privilèges et les prérogatives dont jouit le parlement. C'est pour cette raison qu'il nous faut l'avis constitutionnel de nos conseillers juridiques.

M. DAVIDSON: Vous avez en partie raison, monsieur Bell. D'une part, il y a toute la question des facteurs qui gouvernent les conditions de travail des employés du parlement, y compris leur recrutement. Implicitement, il faut décider si vous laisserez à la Commission de la fonction publique ou à un autre organisme le droit de procéder aux embauchages qui vous concernent directement ou si vous vous réserverez ce droit.

M. WALKER: En tant que membres du parlement, sommes-nous disposés, pour ramener la question à des cas d'espèce, à établir une procédure pour entendre les griefs de nos propres secrétaires et de nos autres employés? Faut-il

abandonner nos méthodes actuelles? Tout cela fait partie de cette question. Sommes-nous prêts à céder nos droits, à titre de membres du parlement, d'être ainsi les employeurs de nos secrétaires?

M. KNOWLES: Si les sous-ministres n'ont pas ce privilège, pourquoi l'aurions-nous?

M. DAVIDSON: Nous formons un syndicat, monsieur Knowles.

Le sénateur CAMERON: A titre d'exemple concret, notons que les salaires versés aux secrétaires sont supérieurs à ceux qu'offrent les secteurs privés.

M. BELL (*Carleton*): Ils sont fixés par les deux Chambres.

M. ÉMARD: Qu'arriverait-il actuellement si les employés de la Chambre des communes décidaient d'adhérer à un syndicat? Enfreindraient-ils la loi?

M. DAVIDSON: On ne peut répondre adéquatement à cette question, monsieur Émard. Le ministère de la Justice nous a fourni de nombreuses opinions sur le sujet. Rien n'empêche, à ma connaissance, un fonctionnaire ou un employé du parlement d'adhérer à un syndicat. Prétendre qu'une telle personne ne peut faire partie d'un syndicat serait lui refuser la liberté d'association. Une fois syndiquée, que lui arrive-t-il? Il est avantageux d'adhérer à un syndicat parce que, logiquement, le syndicat peut intervenir en qualité d'agent négociateur et conclure les ententes avec l'employeur. Tant que le parlement n'accordera pas à ses employés le droit de négocier collectivement avec leur employeur, leur qualité de syndiqués reste bien en deça des réalisations qu'ils seraient en droit d'attendre. Je suis persuadé que certains employés du parlement font déjà partie de syndicats.

M. ÉMARD: Ne parlons pas de la négociation collective. Les employés ne pourraient-ils pas demander à des représentants du syndicat de se faire leur porte-parole pour présenter leurs griefs au parlement?

M. DAVIDSON: Monsieur le président, il y a toujours moyen de présenter des griefs, soit qu'un député consente à les écouter, soit qu'on adresse une requête au parlement. Toutefois, les employés du parlement n'ont pas une procédure formelle de grief à leur disposition, à moins que les orateurs de la Chambre des communes et du Sénat n'aient pris leurs propres dispositions pour en instituer une.

M. KNOWLES: Monsieur le président, pour rendre justice à l'Orateur M. Macnaughton et à l'Orateur M. Lamoureux, il faut dire qu'une telle procédure a récemment été instituée. Certains membres l'ignorent peut-être. Comme M. Davidson l'a signalé, cette initiative est due à la bonté des Orateurs.

M. BELL (*Carleton*): C'est une faveur.

M. KNOWLES: C'est une faveur plutôt qu'un droit. La situation en est améliorée et je pense qu'il faut en remercier les deux Orateurs que j'ai nommés.

Néanmoins, je partage l'avis du sénateur MacKenzie et de M. Bell et si la motion est acceptée, il me fera plaisir de proposer que les Orateurs soient priés de....

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Avant de présenter la motion, monsieur Knowles...

M. KNOWLES: Je vous demande pardon?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Est-il nécessaire de le faire avant que nous abordions l'étude du problème à une date ultérieure?

M. BELL (*Carleton*): Le problème ne vous semble-t-il pas évident et n'est-il pas indispensable de l'étudier?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Je ne prétends pas que ce n'est pas un problème. Je siège ici depuis assez longtemps pour le comprendre, mais je me demande quand vous voulez interroger le conseiller juridique de la Chambre des communes ou celui du Sénat? Maintenant ou au moment où nous examinerons ce problème en particulier, pendant l'étude du bill.

M. KNOWLES: Ce pourrait être pendant l'étude du bill.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): J'avais compris qu'il s'agissait d'un problème immédiat. Vous ne désirez pas retarder les délibérations sur les différents articles du bill.

M. KNOWLES: Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de le faire avant que nous abordions l'étude du bill article par article.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Le Comité est libre d'en décider. Nous soumettrons la question aux Orateurs et nous attendrons leur réponse.

M. KNOWLES: Je propose que les deux Orateurs soient priés de mettre leurs conseillers juridiques à notre disposition quand il nous paraîtra opportun d'aborder la question du personnel parlementaire.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Le Comité est-il de cet avis?

M. WALKER: Non, j'aimerais faire une objection. La situation de ce groupe est délicate. Si les deux conseillers juridiques prennent la parole pour nous donner les renseignements nécessaires, je ne saurai pas s'ils parlent au nom du personnel ou au nom de la direction. Si ce problème doit être résolu, nous voudrons certainement entendre d'autres témoins. Aucun organisme ne peut présenter la cause des employés, employés qui sont peut-être, bien que j'en doute, totalement satisfaits et très heureux de leur situation actuelle.

Le sénateur MACKENZIE: Messieurs, je pense que le conseiller juridique se limitera aux aspects constitutionnels.

M. BELL (*Carleton*): C'est cela, aux aspects juridiques de la question. Comment pourrons-nous contourner les aspects juridiques?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): En lisant la Loi de la Chambre des communes, on constate que, s'il faut adopter une modification d'ordre général, la loi y pourvoit par l'intervention de l'Orateur et du Comité; même les griefs relèvent

de l'Orateur. Il faut donc résoudre tout ce problème juridique avant d'être en mesure . . .

M. BELL (*Carleton*): Nous devrions rassurer M. Walker et lui dire que personne ne désire lui créer un problème par l'adoption de ce bill. Nous essayons de comprendre la difficulté constitutionnelle, de l'étaler afin de savoir ce que nous pouvons faire. Une fois que nous connaîtrons le point de vue constitutionnel, nous pourrons décider, à mon avis, si nous désirons accorder au personnel de la Chambre des communes et du Sénat une position équivalente à celle des autres employés de la Couronne.

Une VOIX: Il est le seul à qui nous le demandons.

M. BELL (*Carleton*): C'est à lui que nous le demandons, pas à l'Orateur ou. . .

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre!

M. BELL (*Carleton*): Par souci de courtoisie, nous proposons de demander aux deux Orateurs de mettre leurs conseillers juridiques à notre disposition. Il nous est impossible de les convoquer. Nous n'avons pas le droit de convoquer un conseiller juridique. Nous devons procéder ainsi.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre! Une motion nous a été présentée, mais le Comité est autorisé, par ailleurs, à faire comparaître les conseillers juridiques selon ses besoins.

M. BELL (*Carleton*): Il est plus poli d'en faire la demande aux Orateurs.

M. WALKER: Mettez la motion au vote si vous le désirez, mais permettez-moi de vous mettre en garde. Ce point est peut-être négligeable, mais si la consultation des avocats et d'autres témoins nous amène à agir, notre action portera-t-elle sur le bill dont le Comité est présentement saisi ou sur une autre question, à savoir modifier la Loi de la Chambre des communes? Si nous touchons à cette loi, j'allègue que nous prenons une tangente qui nous éloigne du problème que le Comité est chargé d'étudier.

M. KNOWLES: Nous étudions un bill qui pourrait être substitué à la Loi sur le Service civil et qui omet un article contenu dans la loi originale.

M. WALKER: Je ne vous suis pas.

M. KNOWLES: Le bill que nous étudions, le bill n° C-181, révoque et remplace la loi actuelle sur le Service civil, mais un article de la Loi du Service civil, portant sur le personnel parlementaire, n'a pas été reporté dans cette loi.

M. WALKER: Cette question relève surtout de la Loi de la Chambre des communes. Je n'aime pas à passer à un autre sujet d'égale importance, peut-être même d'une plus grande importance. . .

M. KNOWLES: Nous étudions la question des négociations collectives.

M. BELL (*Carleton*): Que M. Walker nous fasse confiance. Personne n'essaie de le leurrer. Nous voulons simplement. . .

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): A l'ordre! Quelqu'un a-t-il d'autres remarques concernant la proposition?

M. ÉMARD: J'aimerais profiter de l'occasion et voir ce que l'on pourrait faire pour que les employés de la Chambre des communes soient sur un même pied avec les autres fonctionnaires au sujet des négociations.

M. WALKER: Dans cette loi?

M. ÉMARD: Je n'y vois pas le difficultés, mais il faut que nous prenions les moyens de donner à ces employés les mêmes droits qu'aux autres fonctionnaires.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre, à l'ordre.

M. ÉMARD: J'appuie la proposition.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Quels sont ceux qui sont en faveur? Ceux qui sont opposés? Adopté.

Nous procéderons à l'interrogation de M. Davidson.

M. KNOWLES: Pourrais-je poser une autre question à M. Davidson?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Vous avez le temps pour une autre seulement.

M. KNOWLES: Pourquoi dans la clause 38 du projet de loi n° C-181, la dernière ligne a-t-elle été omise alors qu'elle se trouvait à l'article correspondant de la loi sur le Service civil? Cette ligne énonce que le Secrétaire du Conseil privé, le greffier du Sénat, le greffier des Communes et le Secrétaire du Gouverneur général ont rang de sous-chefs.

M. DAVIDSON: C'est que d'autres dispositions de la loi en tiennent compte. Je ne crois pas me tromper en disant que la définition du «sous-chef» dans la loi sur l'emploi dans la fonction publique désigne qui a droit à ce titre pour les besoins de la loi.

M. LEWIS: Dans les modifications ou dans le texte original?

M. DAVIDSON: Dans le projet de loi que nous avons ici.

M. KNOWLES: Est-ce que ces employés sont compris?

M. DAVIDSON: Oui. C'est pourquoi cette question . . .

M. KNOWLES: Ce serait une redondance.

M. DAVIDSON: Oui, c'est exact. J'aimerais vérifier mais je crois me souvenir. Pardon, ce n'est pas tout-à-fait aussi exact que je pensais, mais je n'en suis pas loin.

M. KNOWLES: Ce n'est pas une journée ordinaire M. Davidson.

M. DAVIDSON: L'explication correcte est que le greffier du Sénat et le greffier des Communes et leurs employés pour toutes les raisons que nous avons mentionnées au cours de la dernière heure ne relèvent pas de la loi sur le service civil.

M. WALKER: C'est exact.

M. DAVIDSON: Par conséquent ce serait, si l'on veut bien excuser le mot, un non-sens de dire qu'ils devraient être sous-chefs pour les fins de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique alors qu'eux-mêmes et leur personnel n'ont aucun statut dans la loi. Il est question ici de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Quant au secrétaire du Gouverneur général et au secrétaire du Conseil privé ils ont dans cette loi le statut de sous-chefs.

M. KNOWLES: Je m'excuse M. Davidson. Avez-vous dit que cela s'appliquerait aux greffiers des deux Chambres?

M. DAVIDSON: Non. Je disais qu'il ne sert à rien d'affirmer que le greffier du Sénat est un sous-chef en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique si le greffier du Sénat et son personnel n'ont absolument aucun statut dans cette loi.

M. KNOWLES: Y a-t-il une autre possibilité par laquelle une personne peut avoir droit au rang de sous-chef.

M. DAVIDSON: Pour les fins de la Loi sur l'administration financière.

M. KNOWLES: Et les deux personnes en cause sont-elles sous-chefs pour les fins de cette loi?

M. DAVIDSON: J'en ai la nette impression. Il faudrait que je me renseigne au sujet de la loi existante mais je suis à peu près sûr que c'est un fait.

Si vous vous reportez à la Loi C-181, disposition 2 *e*) vous verrez la description suivante du sous-chef: «sous-chef signifie relativement à un ministère mentionné à l'Annexe A à la Loi sur l'administration financière, le sous-ministre de ce ministère et relativement à toute division ou direction du service public désigné à l'alinéa *d*) comme ministère, toutes personnes que le gouverneur en conseil peut désigner comme sous-chefs» et ainsi de suite. C'est en vertu de cette disposition que le secrétaire du Conseil privé porte le titre de sous-chef du bureau du Conseil privé aux fins de la Loi sur l'administration financière. Cette loi lui donne le rang de sous-chef.

Est-ce que vous m'entendez?

M. KNOWLES: Oui.

M. DAVIDSON: La situation est la même pour le secrétaire du Gouverneur général. Cela ne s'applique pas cependant aux greffiers du Sénat et des Communes parce qu'il n'est pas possible de les rattacher à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui n'a rien à voir avec le Sénat, les Communes et leurs employés.

M. KNOWLES: C'est ce que vous avez dit il y a quelques moments, M. Davidson, mais vous avez dit aussi qu'en vertu de la Loi sur l'administration financière vous les croyez sous-chefs. Changez-vous d'opinion?

M. DAVIDSON: Deux d'entre eux le sont.

M. LEWIS: Le secrétaire du Conseil privé et le secrétaire du gouverneur général. Il y a deux groupes, celui du greffier du Sénat et celui du greffier des Communes qui sont exclus si l'on considère la Loi sur le service civil et la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Ils ne sont pas sous-chefs aux fins de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique parce qu'eux-mêmes et leurs subalternes n'ont aucun statut dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique que vous avez devant vous.

Est-ce que c'est clair?

M. KNOWLES: Les greffiers des deux Chambres ne sont donc sous-chefs que par tradition?

M. DAVIDSON: Ils ne sont pas sous-chefs aux fins d'une loi à laquelle ils sont totalement étrangers.

M. KNOWLES: Et d'aucune autre façon?

M. DAVIDSON: C'est une autre affaire. Ils pourraient fort bien être sous-chefs en vertu de la Loi sur l'administration financière pour des fins d'administration des affaires financières du Sénat et des Communes. Ainsi par exemple s'ils étaient sous-chefs en vertu de la Loi sur l'administration financière et ne l'étaient pas en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ils pourraient probablement en vertu de délégation d'autorité prévue par la Loi sur l'administration financière recevoir l'autorité d'agir en matières financières. Mais il ne pourrait y avoir délégation d'autorité en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour agir dans le domaine du recrutement, des promotions, etc.

M. KNOWLES: Très bien.

M. BELL (*Carleton*): M. Davidson je cherche depuis quelque temps à obtenir un exposé sur l'autorité de procéder à des renvois telle qu'elle existe dans les trois projets de loi que nous avons devant nous. J'y viens maintenant parce que ce qui reste de cette autorité se trouve dans le projet de loi qui nous occupe ce soir.

Pourriez-vous nous donner un bref exposé de la totalité de cette autorité d'effectuer des renvois telle qu'elle existera si les projets deviennent lois?

M. DAVIDSON: Peut-être, M. Bell, pourrais-je lire un mémoire que j'ai ici sur ce sujet. Il nous donnerait, je pense, un point de départ utile.

Le but du présent mémoire est de présenter les dispositions relatives à la relève, au congédiement et au renvoi dans les projets de lois proposés, en partie parce qu'ils se rattachent à des mesures prises en raison de sécurité nationale et pour proposer une certain nombre de cas qui se présentent par suite de la répartition des diverses autorités entre les trois projets de loi.

Voici quelques-uns des principaux objectifs de ces projets de loi:

1. Conserver la Commission du service civil comme agent responsable de fournir le personnel selon le principe du mérite.

2. Établir le Conseil du trésor comme principal agent de l'employeur aux fins de négociations collectives et d'administration du personnel.

3. L'attribution éventuelle aux sous-chefs d'une plus grande autorité d'administration sous forme de délégation.

En tenant compte de ceci le problème d'inclure dans la loi l'autorité de révoquer des employés de la fonction publique s'est montré complexe et difficile et voici à peu près quelle est la solution que comportent ces trois projets de loi:

1. Il est prévu que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, c'est-à-dire, la loi sur le service civil devrait donner à la Commission du service

civil l'autorité de révoquer un employé pour incompétence. La raison en est que les jugements sur l'incompétence ou l'incapacité doivent se rattacher à une évaluation des qualités et capacités nécessaires à l'exercice d'une fonction et par conséquent se rattachent au système du mérite.

Cela se trouve je crois à l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Non, je vous donnerai le renvoi exact dans un moment. C'est à l'article 31.

2. Il est prévu que la Loi sur l'administration financière devrait accorder au Conseil du trésor l'autorité de réglementer—c'est-à-dire prescrire—les normes de discipline, ces normes étant soumises aux négociations et à l'arbitrage. Le Conseil du Trésor aura aussi l'autorité de prescrire des sanctions y compris suspension et renvoi pour mauvaise conduite ou accroc à la discipline.

Cette disposition se trouve à l'article 71 (f) du projet de loi C-182.

Vous remarquerez que l'autorité accordée ici au Conseil du trésor est l'autorité d'établir des normes de discipline, et si vous consultez la Loi sur les négociations collectives vous verrez que les normes de discipline sont sujettes aux négociations et à l'arbitrage selon les dispositions de la Loi sur les négociations collectives.

Il y a aussi l'autorité de prescrire des sanctions—non d'imposer des sanctions mais de prescrire des sanctions à être imposées.

3. Il est prévu par ces dispositions que la Commission du service civil au domaine mentionné en premier et le Conseil du Trésor au domaine suivant auront le pouvoir de déléguer leur autorité respective aux sous-chefs de ministère. Le délégation de cette autorité sera sujette à des conditions qui comprennent le droit pour les organismes délégateurs de retirer l'autorité déléguée en certaines circonstances s'ils jugent que l'on a fait mauvais usage de l'autorité.

Enfin, il est prévu:

Qu'un renvoi pour incompétence ou incapacité effectué par le sous-chef par autorité déléguée ou par la commission de sa propre autorité demeure sujet à appel selon les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

C'est là la répartition des responsabilités relatives aux renvois et aux congédiements et cela M. Bell ne touche pas au domaine dont il est question . . .

M. BELL (*Carleton*): Au paragraphe (7).

M. DAVIDSON: Au paragraphe. . .

M. BELL (*Carleton*): Le droit de renvoi pour des cas de sûreté ou de sécurité.

Mr. DAVIDSON: C'est wrai. Je voulais y venir.

M. BELL (*Carleton*): C'est à la page 4, paragraphe (7).

M. DAVIDSON: C'est exact. Le nouveau paragraphe (7) de la clause (7) est l'endroit dans les trois projets de loi où le gouvernement a pensé qu'il fallait conserver une autorité suprême qui laisse au gouverneur en conseil toute la responsabilité et l'autorité nécessaires pour effectuer des renvois ou des révoca-

tions dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du Canada ou de tout pays allié ou associé au Canada.

Vous vous souviendrez M. Bell et vous aussi messieurs, que lors de l'étude préliminaire du projet de loi qui s'est faite en Chambre, le ministre, M. Benson, a donné des explications au sujet de cette disposition. Je peux seulement dire à ce sujet qu'il s'agit là selon le gouvernement d'une disposition qu'il fallait nécessairement retenir quelque part dans la loi; c'est un dernier vestige de pouvoir. Je pense qu'il y a là matière de politique gouvernementale que le ministre devant le comité pourrait expliquer en détail en temps opportun.

M. BELL (*Carleton*): Oui. Peut-être pourrais-je revenir en arrière et faire la revue de diverses situations. Le pouvoir de révocation à la Commission de la fonction publique pour incompétence et incapacité est sujet à appel selon les procédures régulières.

M. DAVIDSON: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): Ce n'est pas soumis aux négociations collectives.

M. DAVIDSON: C'est vrai. C'est une partie des responsabilités qui sont exclues des négociations collectives parce que l'on considère qu'elles font partie du système de mérite sous la juridiction de...

M. BELL (*Carleton*): C'est le système de démérite et par conséquent cela ne relève pas des négociations collectives.

L'autre domaine est le pouvoir du Conseil du trésor de fixer des normes de discipline, et pour un accroc à la discipline le révocation est possible.

Pourrais-je demander d'abord pourquoi on en fait une question de réglementation plutôt que de l'inscrire dans la loi elle-même?

M. DAVIDSON: Parce que ce domaine est sujet aux négociations, M. Bell. Les normes de discipline peuvent être négociées et soumises à l'arbitrage. Si nous inscrivions les normes de discipline dans la loi cela équivaudrait à donner à l'employeur seulement la responsabilité de prescrire les normes sans les soumettre aux négociations et à l'arbitrage au contraire de ce qui est prévu dans la loi sur les négociations collectives.

Puis-je ajouter encore quelques mots? Non seulement les normes de discipline sont sujettes aux négociations et à l'arbitrage mais aussi les mesures prises à l'endroit des employés lors de l'imposition de sanctions sont sujettes aux procédures de griefs et à l'adjudication.

M. BELL (*Carleton*): C'est clair.

Le dernier point est la prérogative ultime, le pouvoir sans restriction dans les cas de sûreté et de sécurité?

M. DAVIDSON: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): Je ne vous demanderai pas monsieur Davidson . . .

M. DAVIDSON: Pour la sûreté et la sécurité du Canada.

M. BELL (*Carleton*): Du Canada, oui.

Je ne vous demanderai pas de commenter cette question à moins que nous ne le vouliez puisqu'il s'agit spécifiquement de politique gouvernementale. Je

crois cependant que nous devrions fixer une certaine ligne de conduite au sujet des révocations de ce genre afin de savoir avant d'adopter le projet de loi si elles peuvent être sujettes à certains genres d'appels ou à certaines procédure de grief. Il se pourrait bien que le gouvernement...

M. LEWIS: C'est l'article 50, n'est-ce pas?

M. BELL (*Carleton*): C'est la clause 7(7).

M. LEWIS: Oui, mais c'est l'équivalent de l'article 50 de l'ancienne loi sur le service civil.

M. BELL (*Carleton*): Avec plus de restriction; l'ancien article 50 était illimité.

M. LEWIS: Un peu plus étendu en effet.

M. BELL (*Carleton*): Un peu plus étendu que le présent.

Il se pourrait que le gouvernement à ce sujet veuille attendre les rapports de la Commission royale d'enquête sur les mesures de sécurité mais je pense que nous aurons besoin—et je veux le mentionner Monsieur le président—d'un exposé précis sur le genre d'appel que l'on pourrait prévoir pour cette clause.

M. LEWIS: En ce moment il n'y en a pas de prévu.

M. BELL (*Carleton*): Non, aucun genre.

M. LEWIS: Pour le moment l'article 7(7) ne prévoit aucune procédure d'appel.

M. DAVIDSON: Je crois que c'est exact.

M. LEWIS: Le fait est, si je me souviens bien, que le paragraphe suivant déclare que si vous recevez de quelqu'un un bout de papier sur lequel vous lisez votre renvoi pour cause de sûreté ou de sécurité, c'en est fait.

M. DAVIDSON: Pas exactement, il ne s'agit pas seulement de «quelqu'un».

M. LEWIS: Eh bien...

M. DAVIDSON: Le gouverneur en conseil.

M. LEWIS: Le Gouverneur en conseil...c'est quelqu'un.

M. DAVIDSON: J'aimerais faire ressortir une importante différence qui touche je crois à ce que l'on a dit. L'article 50(2) de la loi actuelle sur le service civil se lit comme suit: «Rien dans cette loi ne pourra être amené pour limiter ou influencer le droit ou le pouvoir du Gouverneur en conseil de renvoyer ou de révoquer tout employé»—pour quelque raison que ce soit et sans aucune raison. La restriction que l'on trouve dans la loi modificatrice que vous avez devant vous, selon le gouvernement est une diminution substantielle de ce pouvoir sans limite.

M. LEWIS: M. Davidson, nous avons su au cours des débats sur la malheureuse affaire Spencer qu'en fait le paragraphe (2) de l'article (50) n'a servi que dans des cas de sécurité seulement. Du moins c'est ce que je crois me souvenir. C'est pourquoi, selon moi, il s'agit de la même chose. Si la phraséologie est différente, l'application est la même.

M. DAVIDSON: Je puis songer à d'autres circonstances, monsieur Lewis, où, j'en suis sûr, vous soutiendriez le contraire.

M. LEWIS: Je ne dis pas ne pas être content du libellé actuel. Je le suis. Je dis tout simplement qu'aucune disposition subséquente ne prévoit l'interjection d'un appel, même à huis clos.

M. BELL (*Carleton*): Le pouvoir de congédiement est indiqué assez clairement dans ce texte, je pense, et je me rends à l'avis de mes collègues. J'aurai un autre aspect à signaler un peu plus tard.

M. LEWIS: Pourrais-je traiter du tribunal d'appel, ou en a-t-on discuté en mon absence? Entend-on maintenir la structure actuelle du tribunal d'appel quant aux questions relevant de la Commission du service civil ou de la Commission de la fonction publique? Certaines instances m'ont persuadé de l'opportunité de compter un tribunal d'appel ne relevant pas de la Commission de la fonction publique.

Je termine en disant que j'ai réfléchi à ces instances et que, selon moi, il faudrait que le tribunal d'appel se rattache d'une manière ou de l'autre aux coutumes et aux normes suivies par la Commission du service civil, autrement on prendrait parfois ou on risquerait de prendre une tangente.

A votre avis, M. Davidson, ne serait-il pas opportun de songer sérieusement à l'insertion dans la loi d'une disposition prévoyant l'institution d'un tribunal d'appel distinct, même s'il était précisé que le tribunal se rattache à la Commission de la fonction publique? Peu m'importe qu'on nous dise que le tribunal d'appel actuel fonctionne tout à fait indépendamment des attributions ordinaires de la Commission du service civil, et le reste; comme je l'ai dit—peut-être étiez-vous là—à M. Heeney, les employés, selon moi, n'estimeront pas que justice est faite, même si certains d'entre eux le croient.

M. DAVIDSON: Cette question, je le dis bien franchement, m'a préoccupé plus d'une fois au cours des ans que j'ai passées au service public, pourtant j'avoue n'avoir pu trouver mieux au cours de ces années pour assurer aux employés qu'ils ont été traités justement et que les modalités du congédiement leur confèrent le droit de se faire entendre.

Permettez-moi d'ajouter ceci...

M. LEWIS: Il ne s'agit pas seulement de congédiement, mais aussi d'avancement, de rétrogradation, de mutation, et le reste.

M. DAVIDSON: Permettez-moi de dire, à l'égard de tous ces points, que dans la mesure où l'autorité qu'on se propose de conférer aux ministères, autorité ci-devant exercée par la Commission du service civil, sera exercée comme il se doit, il me semble que les employés auront davantage l'impression que justice est faite s'ils présentent leur appel à un tribunal indépendant, généralement désintéressé et objectif, où, selon l'arrangement relatif à la délégation d'autorité, ils peuvent en appeler à la Commission du service civil d'une décision prise par le ministère.

La raison pour laquelle bon nombre d'employés ont l'impression de soumettre leur appel au même organisme qui a d'abord rendu la décision est que, dans le passé, on a centralisé l'autorité de la Commission du service civil et que l'appel interjeté était examiné par la Commission elle-même; en conséquence, lors-

que la Commission, dans l'exercice de ses fonctions, prenait une décision et qu'on en appelait de cette décision, l'employé avait, à juste titre, l'impression, dans certains cas, que l'appel était présenté au même organisme qui avait en premier lieu rendu la décision.

Dans la mesure où l'on pourra instituer un régime de délégation d'autorité approprié, selon lequel le ministère prend les décisions à titre d'administrateur en vertu de l'autorité que lui confère la Commission, cette dernière agissant alors comme tribunal lorsque l'employé interjette appel, les employés, à mon avis, auront l'impression plus nette qu'au second stade l'organisme qui traite de leur cas n'est pas celui qui a déjà traité l'affaire au premier stade. En fait, en vertu de ce nouvel arrangement concernant la délégation d'autorité, ils disposeront d'un mode d'appel beaucoup plus sensé que celui qu'on a pu établir aux termes du régime plus centralisé en vertu duquel la Commission fonctionne à l'heure actuelle.

M. LEWIS: Je voudrais vous donner raison. Mais, pour l'instant, je n'en suis pas persuadé, bien que je n'hésite pas à dire qu'il y a lieu d'y réfléchir.

Permettez-moi de vous poser une ou deux questions et de formuler ensuite une proposition sous forme d'une question.

D'après les propos de M. Heeney, j'ai eu l'impression—j'ai personnellement acquis peu d'expérience dans ce domaine—qu'on charge des personnes au sein de la Commission du service civil de constituer le tribunal d'appel. Vrai?

M. DAVIDSON: En effet, c'est ce que je crois comprendre.

M. LEWIS: Ne font-elles que cela?

M. DAVIDSON: Oui.

M. BELL (*Carleton*): Non; je pense que vous vous trompez, monsieur Davidson.

M. DAVIDSON: Qu'on affecte des personnes précisément à cette fin?

M. BELL (*Carleton*): Mais ceux qui font partie du tribunal d'appel sont choisis dans les divers ministères et, occasionnellement, à l'extérieur, je pense.

M. DAVIDSON: Je sais que la Commission du service civil compte une section d'appels.

M. LEWIS: C'est précisément ce que je veux savoir.

M. DAVIDSON: J'avais répondu à la première question, mais non à la seconde.

M. LEWIS: Vous avez répondu à ma première question en disant qu'on désignait des personnes pour faire partie de tribunaux d'appels.

M. DAVIDSON: L'organigramme de la Commission du service civil comporte une direction chargée des appels. Il existe un président et la direction comprend un certain nombre d'employés chargés exclusivement d'entendre les appels.

M. LEWIS: Quels sont les autres membres du tribunal d'appel?

M. DAVIDSON: Les membres du tribunal d'appel—exception faite, sauf erreur, du président—sont choisis au sein des diverses directions de la Commission du service civil ou d'autres services de l'État.

M. LEWIS: Je suppose que les domaines d'activité où l'on puise ces personnes ne sont pas rattachés à ceux dont il est question. Je ne blâme pas les fonctionnaires de croire que le tribunal d'appel n'est pas trop satisfaisant. Je doute que, selon votre déclaration, le fait que le sous-ministre ou quelque haut fonctionnaire du ministère décide en premier lieu de l'avancement, de la rétrogradation, du congédiement, de la mutation, ou que sais-je, permet à l'intéressé de présenter un meilleur appel quand il s'adresse à la direction des appels de la Commission. Je ne vois pas pourquoi il devrait en être ainsi, et dites-moi pourquoi il n'est pas possible qu'un tribunal d'appels soit d'abord prévu dans la loi. Permettez-moi de préciser dès maintenant que s'il en était ainsi l'employé aurait dès lors l'assurance que la loi elle-même autorise l'institution d'un tribunal d'appels, que son institution n'est pas laissée au gré d'une décision administrative de la Commission, voilà le premier avantage, à mon avis. Le second serait que le tribunal d'appels se compose de deux ou trois personnes qui n'ont d'autres charges et qui n'ont pas à quitter provisoirement un poste d'administrateur, par exemple, pour y siéger. Pourquoi la loi ne le préciserait-il pas en toutes lettres? On aurait ainsi l'avantage, à mon avis, d'élaborer une certaine jurisprudence, grâce au tribunal d'appels.

M. DAVIDSON: Permettez-moi que je formule trois observations. D'abord, on me demande de commenter une disposition de la loi sur la fonction publique visant l'emploi, ce qui n'entre pas véritablement dans mes attributions comme secrétaire du Conseil du Trésor, car il appartient plutôt à la Commission du service civil d'exposer péremptoirement ses points de vue à ce sujet.

Ensuite, j'ai pu comprendre facilement votre raisonnement quant à votre second point, monsieur Lewis, se rapportant à l'institution de tribunaux d'appels, mais quant au premier j'avoue ne pouvoir y souscrire, et voici pourquoi. La Commission du service civil a été créée parce qu'on ne voulait pas confier au gouvernement, comme employeur, le soin de prendre unilatéralement toutes les décisions relatives aux employés. La Commission a été créée pour être la gardienne de tous les domaines de responsabilité qui concerne l'emploi dans la fonction publique et dont on ne tient pas à confier la charge à l'employeur. Elle est donc considéré, semble-t-il, comme la gardienne indépendante, incorruptible, vertueuse et intègre des intérêts publics qui s'emploie à rendre d'équitables décisions. Cet organisme étant institué, je trouve un peu curieux, évidemment, qu'on doute de son jugement et qu'on veuille créer un autre tribunal d'appels pour juger de l'opportunité des décisions de la Commission du service civil qui, au départ, a été créée comme un organisme impartial. On rétorquera, bien entendu, que les tribunaux du Canada comptent d'innombrables cours d'appel superposées les unes aux autres.

M. LEWIS: En effet. Mais cela me rappelle, monsieur Davidson, l'histoire souvent racontée et que tous les avocats ici connaissent de l'éminent avocat britannique qui plaidant devant le Conseil privé, mettons, une affaire de contrat, commence par évoquer un principe juridique élémentaire et le président du Conseil, s'adressant à l'avocat, lui dit: «Vous pouvez certes supposer que nous n'ignorons pas, pour le moins, ce principe élémentaire» et l'avocat de répondre: «J'avais supposé aussi que les autres tribunaux ne l'ignoraient pas non plus, et

c'est pourquoi je suis ici». Cela vaut pour les tribunaux, mais aussi pour la Commission.

Monsieur Davidson, le paragraphe (3) de l'article 31 précise, par exemple, si je puis paraphraser, que l'employé peut, après avoir reçu l'avis par écrit mentionné au paragraphe 2 et dans le délai prescrit par la Commission, en appeler à cette dernière de la recommandation du sous-ministre, et le reste, et la Commission peut prendre les dispositions indiquées. Si moi et vous étions petits fonctionnaires de l'État et que nous prenions connaissance de cette disposition et des autres qui autorisent la Commission à faire les nominations, nous constaterions, il me semble, que la Commission établit la norme et qu'elle est autorisée à décider de l'avancement des employés; or, selon la délégation d'autorité, raffinement qui n'intéresse guère le petit fonctionnaire, le commis où qu'il soit, l'intéressé constate que l'affaire est renvoyée devant les mêmes gens qui ont pris la décision en premier lieu. C'est aussi simple que cela.

M. DAVIDSON: Pas tout à fait.

M. LEWIS: Si l'on s'en tient au sens des mots.

M. DAVIDSON: Ne vous en déplaise, monsieur Lewis, non, même si l'on s'en tient au sens des mots. Si la disposition prescrivait que le sous-ministre avait le droit de congédier un employé et que la Commission était le tribunal auquel ce dernier pourrait faire appel, seriez-vous alors satisfait, du moins sur le plan législatif?

M. LEWIS: Ce serait un peut mieux mais, évidemment, le paragraphe (1) actuel de l'article 31 pécise que le sous-ministre peut, s'il estime qu'un employé est incompétent ou inapte à remplir ses fonctions, prier la Commission de prendre telle ou telle initiative, ce qu'elle fait; ensuite, le paragraphe (2) prévoit que le sous-ministre doit prévenir l'employé en cause par écrit de la recommandation dont il a saisi la Commission, puis, le paragraphe (3) autorise l'interjection d'un appel devant la Commission.

M. DAVIDSON: Je serais porté à croire que les associations de fonctionnaires seraient encore plus déçues si le pouvoir de congédiement était conféré au sous-ministre—si ce pouvoir était conféré au sous-ministre, sa décision pouvant faire l'objet d'un appel devant la Commission—qu'elles le seraient par la présente disposition restreignant l'autorité du sous-ministre . . .

M. LEWIS: Elles le seraient sûrement. Ce n'est pas ce que je propose.

M. DAVIDSON: Ce serait mieux, avez-vous dit.

M. LEWIS: Non, pas du tout. Je propose qu'on puisse interjeter appel devant la Commission en vertu du paragraphe (3). Bien entendu, la Commission doit avoir son mot à dire, mais la loi devrait prévoir l'interjection d'un autre appel devant un tribunal, outre l'appel qu'on peut adresser à la Commission; ce tribunal, composé de deux ou trois hommes et femmes, peu importe le nombre, serait chargé d'entendre ces appels. La loi indiquerait alors clairement à l'employé qu'il obtient justice et, de plus, monsieur Davidson, il serait souhaitable, à mon avis, qu'il s'agisse d'un tribunal permanent afin de mettre sur pied des modalités, une jurisprudence, autrement dit une sorte de norme présidant au démérite, voire au mérite des fonctionnaires.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, M. Lewis me ferait-il l'honneur de lire le bill n° C-63 présenté le 24 janvier 1966 et prévoyant précisément la création d'un tel tribunal d'appel de la fonction publique.

M. LEWIS: Cela prouve tout simplement que nous avons tous deux raison. Si vous insistez trop, je pourrais changer d'avis.

M. DAVIDSON: Je ne dis pas que votre thèse n'établit pas clairement qu'on aurait ainsi un tribunal d'appel tout à fait impartial, je dis que si l'on part du principe selon lequel certaines prérogatives concernant l'acquisition du personnel de la fonction publique, tant du point de vue positif que négatif, sont retirées à l'employeur et conférées aux autorités d'un tribunal d'appel, qui est la Commission du service civil, alors on complique pour le moins les choses en reconstituant un second tribunal indépendant auquel on confère, implicitement, certains droits sur l'emploi ou le congédiement du personnel qui relèvent de la Commission du service civil.

M. LEWIS: Ce sera mon dernier mot. J'aimerais avoir vos propres mots sous les yeux. Selon le bill que M. Bell m'a signalé et que je n'ai pas lu, et selon ce que je propose et que certains témoins ont proposé—sauf erreur, ceux de l'Institut professionnel l'ont signalé l'autre jour—on donne à entendre, pour employer votre expression, que puisqu'on a conféré à la Commission du service civil tout pouvoir en matière d'emploi et de congédiement du personnel, alors, si vous me permettez une expression qui m'est chère, puisque l'emploi du personnel et toutes les questions qui s'y rattachent sont confiés à la Commission de la fonction publique, alors, à cette fin, cette dernière est l'employeur ou joue le rôle d'employeur.

M. DAVIDSON: Je ne saurais accepter ce raisonnement.

M. LEWIS: Je dis qu'à cette fin elle joue le rôle d'employeur. Elle remplit précisément le rôle—vous pouvez hocher la tête, monsieur Davidson—d'un directeur général d'entreprise.

M. DAVIDSON: La salle d'emploi est-elle l'employeur?

M. LEWIS: Pardon?

M. DAVIDSON: En ce qui concerne les syndicats, la salle d'emploi est-elle l'employeur?

M. LEWIS: Certains employés le pensent.

M. DAVIDSON: Êtes-vous de leur avis?

M. LEWIS: Il faut tenir compte de certains aspects. Je peux bien vous dire, monsieur Davidson, que je ne prise pas trop les salles d'emploi bien qu'elles soient nécessaires dans certains cas. Mais, quant à savoir si ceux qui exercent cette autorité dans la salle d'emploi exercent une influence sur l'emploi d'une personne, je prétends qu'à cet égard ils exercent un pouvoir ordinairement conféré à l'employeur. Autrement dit, lorsqu'on confère à la Commission de la fonction publique le pouvoir d'embaucher du personnel—le pouvoir de faire des nominations—de faire passer l'employé à un échelon supérieur ou inférieur, d'apprécier ses aptitudes, de lui faire subir des examens, alors la Commission de la fonction publique exerce une autorité ordinairement conférée à l'employeur.

M. DAVIDSON: En effet, mais cela ne la constitue pas employeur.

M. LEWIS: A moi qui suis un employé qu'on embauche, c'est ce que la Commission me paraît être. Si la Commission du service civil m'embauche pour un poste, à mon point de vue la Commission me semble, dans ce rôle, l'agence intermédiaire de l'employeur plutôt qu'une agence de placement indépendante. Comprenez-moi bien, monsieur Davidson, je ne mets pas en doute l'indépendance de la Commission du service civil. Je remarque seulement que lorsque je postule un emploi, c'est cet organisme qui m'embauche; lorsque je sollicite un avancement, c'est encore ce même organisme qui me l'accorde ou me le refuse. A mon point de vue comme employé, c'est l'organisme investi du pouvoir de déterminer mon avancement ou mon immobilité au sein de la fonction publique. Je vous assure qu'il ne répugnerait pas de soumettre ce pouvoir aux mesures de recours de quelque autre autorité qui ne serait aucunement associée aux nominations, à l'avancement et à la discipline.

M. DAVIDSON: Je crains bien que la déduction à tirer de cette proposition que vous avancez, c'est que vous établirez une cour d'appel pour juger des actes d'un organisme que vous avez vous-même habilité à traiter librement ce problème. La nécessité d'une Commission du service civil indépendante diminuerait grandement, elle n'aurait même plus sa raison d'être. J'hésiterais donc grandement à accepter cette déduction.

M. LEWIS: Certainement pas.

M. DAVIDSON: Partant de cette opinion que vous venez d'émettre, quel argument invoqueriez-vous contre un retour au privilège d'un employeur d'embaucher son propre personnel et contre l'établissement subséquent de la Commission du service civil en cour d'appel pour entendre tous les griefs que les employés pourraient avoir contre leur employeur quant à sa façon d'exercer son droit de recrutement et de nomination?

M. LEWIS: Dr Davidson, si j'étudiais encore la logique, je dirais que la conclusion dépasse les prémisses.

B. BELL (*Carleton*): Dr Davidson n'a pas confiance aux cours d'appels.

M. DAVIDSON: Je ne m'oppose pas aux cours d'appels. Personnellement, je ne m'oppose pas à une cour d'appel séparée, mais il me semble que lorsque vous entreprenez d'organiser une cour d'appel séparée pour entendre des appels contre les décrets d'un organisme que vous avez établi dans la neutralité et l'impartialité, vous invitez les difficultés et la nécessité d'imputer la responsabilité réelle du recrutement du personnel de la fonction publique.

M. WALKER: Puis-je poser une autre question? Veuillez me le signaler si je fais erreur. Il me semblerait que la grande préoccupation de monsieur Lewis serait le manque de confiance des employés dans l'honnêteté de l'organisme de la fonction publique et dans son indépendance relative vis-à-vis du gouvernement. Les personnes qui ont déjà présenté leurs mémoires devant ce comité l'ont signalé à diverses reprises. J'ai deviné que la désignation d'un représentant à cette cour d'appel serait le vœu des employés. On a exprimé ce souhait plusieurs fois. Je crois que cette mesure même contribuerait à raffermir la confiance des employés dans l'indépendance de la cour. Le bill ne traite aucunement de cette mesure. J'invite vos commentaires sur l'avantage qu'il y aurait, en fait, à désigner un représentant à cette commission, représentant qui ne serait évidemment pas celui de la direction, ni non plus celui de l'appelant.

M. DAVIDSON: Du point de vue convention collective, on ne peut certainement pas s'opposer en principe à une telle mesure. A preuve, le fait que nous

avons inséré dans la loi sur la convention collective une disposition visant la constitution d'un tribunal d'arbitrage de telle sorte que le point de vue de l'employé y soit bien représenté.

M. WALKER: Très bien. N'oublions pas qu'il s'agit d'une cour d'appel qui ne traiterait pas de questions soumises à l'arbitrage ou à la négociation. Fondamentalement, nous cherchons la sauvegarde du système du mérite; La Commission du service public, que je considère seulement comme un organisme chargé par le gouvernement, par contrat, de recruter le personnel de la fonction publique de ce pays, tient à conserver ce régime de mérite. Je crois que cette commission craindrait une atteinte à ce régime de mérite si cette cour d'appel ne comportait pas d'adeptes de ce régime. En contrepartie, les employés doivent avoir l'assurance de l'indépendance absolue de la cour d'appel. La présence d'un représentant des employés à ces cours d'appel contribuerait, à mon avis à raffermir cette assurance.

M. DAVIDSON: Je ne doute pas un seul instant que l'assurance qu'un employé pourrait avoir de l'indépendance absolue d'une cour d'appel, quelle que soit l'appellation que vous lui donniez, serait d'autant plus raffermie que, d'abord, toutes les décisions de cette cour d'appel seraient définitives et, ensuite, que la personne siégant à la cour ne serait pas nécessairement un représentant dans le sens d'un délégué mais au moins une personne dont il approuverait le choix....

M. WALKER: Quelqu'un qui ne serait pas de la direction.

M. DAVIDSON: ...une personne qui aurait été choisie selon des modalités qu'ils ont acceptées et parce qu'elle représente et comprend les intérêts des employés. Je ne doute pas que dans de telles conditions, les employés soient plus confiants.

M. WALKER: Y a-t-il des dispositions à cet effet dans la loi?

M. DAVIDSON: Non. Tel que je m'en souviens, la loi laisse la constitution des cours d'appel entièrement à l'initiative de la Commission du service public.

M. WALKER: Permettez-moi une dernière question. Vous êtes au courant, pour les avoir entendues ou les avoir lues, des suggestions diverses proposées dans les mémoires soumis à ce comité. Sans entrer dans le détail, pourriez-vous me dire si vous en avez trouvées qui semblent raisonnables?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Je crois qu'il vous faudra préciser, Monsieur Walker.

M. WALKER: Je ne veux pas préciser.

M. KNOWLES: Même Dr Davidson s'est montré un témoin raisonnable.

M. WALKER: Très bien, je change la tournure de ma question. Cette loi vous met-elle en mauvaise posture par chacun de ses mots, chacune de ses virgules, telle que formulée présentement?

Mr. DAVIDSON: Je suis en très mauvaise posture, monsieur Walker, mais pas à cause de cette loi. J'ignore si c'est ce que vous cherchez à me faire avouer, mais je répète que la Loi sur l'emploi dans le service public n'est pas une loi sur laquelle je puis faire des déclarations susceptibles d'être considérées comme des déclarations officielles émanant soit du gouvernement ou de la Commission du service civil elle-même. C'est à la Commission du service civil qu'incombe la responsabilité de traiter des problèmes qui relèvent des lois qui la régissent. Je n'aurais probablement pas dû m'aventurer si loin ce soir, en révélant mes opinions sur certaines questions soulevées ce soir.

Seulement pour ce qui a trait aux mesures législatives dont je puis m'attribuer la responsabilité, ceci aura trait à la Loi sur l'administration financière et, jusqu'à un certain point, à la loi relative à la convention collective, l'étude que nous en avons faite au niveau du personnel depuis que les bills ont été imprimés et présentés au Comité, de même que l'étude que nous avons faite d'un grand nombre de suggestions et de propositions déjà examinées par le Comité, nous a ainsi préparés pour qu'en temps propice nous puissions soumettre à la considération du Comité des conseils et des suggestions de changements.

Nous n'offrirons pas ces conseils avec l'arrière-pensée qu'ils laisseront supposer que le gouvernement a considéré toutes les représentations qu'on lui a faites, qu'il s'est arrêté à celles-ci et à décider de les accepter. Dans plusieurs cas, ils seront présentés comme des suggestions émanant du personnel. Plusieurs traiteront de la terminologie de certains articles. Nous aurons une contribution à apporter. Je croirais que le temps opportun pour soumettre nos suggestions serait lorsque nous aborderons l'examen des mesures législatives, article par article et disposition par disposition.

Peut-être me permettrez-vous, monsieur le président, à ce stage-ci, d'expliquer simplement la pensée du personnel qui sera à la disposition de votre Comité pour l'étude de ces trois bills, particulièrement en ce qui a trait aux mesures législatives sur la convention collective.

Nous croirions qu'il serait peut-être utile aux membres de ce Comité, lorsque nous aborderons la discussion du bill, disposition par disposition, si nous disséquions la loi dans tous les articles pour les regrouper ensuite logiquement selon l'intérêt évident du sujet dont ils traitent. Les articles 11 à 25, par exemple, sont des articles qui traitent de la Commission des relations du personnel de la fonction publique. Nous suggérerions qu'au début nous écartions l'article sur les interprétations et les définitions. Si nous nous engageons dans celui-ci nous n'en sortirons jamais. A mesure que nous examinerons les divers articles de la loi, nous nous arrêterons aux définitions pertinentes.

Si ce devait être utile au Comité nous proposerions donc de faire une première déclaration toute brève lorsque vous aborderez l'étude des articles 11 à 25 sur la C.R.P.F.P. Nous tenterions d'établir le rôle de cet élément d'organisation dans sa vraie perspective et de le situer dans le rouage administratif, pour la compréhension des membres du Comité et pour que nous puissions alors nous engager dans la discussion de chacune des dispositions successives.

Après avoir terminé la discussion de cet article, disposition par disposition. nous attaquerions ensuite l'article 25 et les suivants qui traitent de la reconnaissance et des formalités connexes. Nous en arriverions ensuite aux deux voies qui s'offrent aux éléments négociateurs selon qu'ils préconisent l'arbitrage ou la négociation collective ordinaire.

Alors que nous avancerions d'article en article et de disposition en disposition, aux bons endroits, non seulement nous affronterions les propositions des membres relatives aux changements possibles et souhaitables, mais nous aurions aussi à effectuer quelques changements lorsque nous aborderons les dispositions où nous avons découvert la nécessité d'un changement.

M. LEWIS: Cette méthode serait très efficace, Monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie beaucoup, monsieur Davidson. Cette méthode sera très utile.

M. LEWIS: A ce sujet, lorsque vous travaillez, disons aux dispositions 11 à 25, sur la composition de la commission, ses pouvoirs et le reste, peut-être pourriez-vous étudier en même temps ces autres domaines auxquels s'étend l'autorité de cette même commission en vertu de certaines autres dispositions du bill?

Mr. DAVIDSON: Oui, le président et moi-même en avions traité ensemble avant l'assemblée. Nous constatons qu'il nous faudra inclure des discussions connexes.

M. BELL (*Carleton*): Je voudrais traiter d'un sujet assez important. Je crois que ce sera peut-être la seule occasion que nous aurons d'interpeller monsieur Davidson. Au doyen des sous-ministres, je pose donc la question. Il pourra l'écarter s'il le désire, mais je doute qu'il le fasse. Pourrait-il conseiller le Comité sur le sujet de la participation politique au sein de la fonction publique?

M. DAVIDSON: Monsieur Bell, j'ai été sous-ministre durant plusieurs années, de 1944 alors que je devenais adjoint du sous-ministre jusqu'en 1963, y compris les années que j'ai passées comme sous-ministre sous votre direction. Toutes ces années de service ont été très heureuses. Puis, pour des raisons assez bizarres, je suis devenu un fonctionnaire classé et le suis demeuré durant quatre ans avec toute la sécurité que comporte ce statut. Le 1er octobre, avec la proclamation de la Loi concernant l'organisation du gouvernement et la nouvelle forme qu'on a donnée au Conseil du Trésor, j'ai abandonné la sécurité de mon statut de fonctionnaire et suis redevenu sous-ministre et je pourrais être congédié n'importe quand. A ce que je vois, vous préparez le terrain....

M. BELL (*Carleton*): Je prépare le terrain pour que vous puissiez devenir un fonctionnaire classé.

Mr. DAVIDSON: Vous préparez le terrain en me demandant ce que je pourrais contribuer sur le sujet des activités politiques des fonctionnaires. Je sais que les membres de ce Comité se rendent bien compte, d'après les opinions émises par le gouvernement, que celui-ci considère le moment venu pour la Chambre d'étudier le droit des fonctionnaires à une participation à la vie politique du pays, d'une façon beaucoup plus active que par le passé et dans des limites raisonnables.

Lorsque monsieur Benson a présenté cette loi à la Chambre, il a souligné que les dispositions déjà comprises dans la Loi du service civil à l'égard de l'ingérence politique étaient tout simplement reportées, sans réserves, à la nouvelle loi discutée par le Comité. Ce n'était pas que le gouvernement considérait que ces dispositions constituent la mesure appropriée à adopter pour l'avenir, mais simplement qu'il voulait rappeler aux membres de ce Comité que c'était là une question à étudier, à examiner et à considérer de nouveau pour rétablir les cadres au-dedans desquels les fonctionnaires pourraient exercer, à l'avenir, leurs droits et leurs responsabilités politiques. Monsieur Bell, la plus grande assurance que je puisse donner à votre Comité c'est celle de la volonté du gouvernement que cette question soit traitée au grand jour, sans esprit partisan et que les membres du Comité tirent leurs propres conclusions.

M. BELL (*Carleton*): Nous faisons grand cas de cette assurance, monsieur Davidson. Je me demandais seulement si vous ne vous seriez pas senti disposé à nous indiquer, à cause de votre longue expérience, la façon la plus appropriée d'aborder le sujet. Nous ne doutons nullement que le gouvernement ait l'esprit très ouvert sur ce sujet.

M. DAVIDSON: C'est ce que je tenais à souligner tout d'abord. Je puis seulement dire que j'ai examiné le mémoire que la Commission du service civil a présenté au Comité, mémoire dont la préparation avait été exigée pour l'étude de ce même comité. Il semble s'inspirer de la raison et de la logique dans l'élaboration des propositions pour les différents groupes des membres de la fonction publique. C'est un décalque d'un système développé au Royaume-Uni basé sur la hiérarchie des responsabilités dans la fonction publique. Je reconnais là un mouvement logique et important du personnel de la fonction publique fédérale vers l'affranchissement des graves restrictions auxquelles il a été soumis jusqu'à présent, en ce qui concerne les activités politiques.

Si le Comité croyait que ce pourrait être utile, je serais prêt à approfondir cette question et à y revenir. J'accepte certainement en général les propositions exposées dans le mémoire que la Commission du service civil a soumis à ce Comité.

M. BELL (*Carleton*): Quand nous aborderons cette question particulière, si vous avez d'autres opinions à émettre, nous serons fort heureux de les entendre, surtout du fait qu'elles viendraient du doyen des sous-ministres, qui jouit d'une longue expérience au sein de l'administration publique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci beaucoup, monsieur Davidson.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'HONORABLE MAURICE LAMONTAGNE
ET
LÉON-J. RAYMOND, C.R., M.P.

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 15

SÉANCE DU MARDI 1er NOVEMBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Sylvain Cloutier, commissaire, et A. R. K. Anderson, directeur du Bureau de révision de la classification, Commission du service civil.

IMPRIMÉ PAR LA REINE DE CONCERT AVEC LA NATIONALE
OTTAWA, 1966

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 15

SÉANCE DU MARDI 1er NOVEMBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

MM. Sylvain Cloutier, commissaire, et A. R. K. Anderson, directeur du Bureau de révision de la classification, Commission du service civil.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966

25057—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et

M. Jean-T. Richard, député,

et Messieurs

Représentant le Sénat	*Représentant la Chambre des communes*	
Les Sénateurs	Ballard	Lachance
Beaubien (*Bedford*)	Bell (*Carleton*)	Leboe
Cameron	Berger	Lewis
Choquette	Chatterton	McCleave
Davey	Chatwood	Munro
Denis	Crossman	Ricard
Deschatelets	Émard	Rochon
Fergusson (Mme)	Fairweather	Simard
Hastings	Hymmen	Tardif
MacKenzie	Isabelle	Wadds (Mme)
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Keays	Walker—24.
Quart (Mme)—12.	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

PROCÈS-VERBAL

Le MARDI le 1er novembre 1966
(26)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à 10 heures et dix du matin sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Denis, Fergusson (3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Ballard, Bell (*Carleton*), Berger, Chatterton, Chatwood, Crossman, Émard, Fairweather, Hymmen, Knowles, McCleave, Richard, Tardif, Walker (14).

Autre député présent: M. Patterson.

Aussi présents: MM. Sylvain Cloutier, commissaire, et A. R. K. Anderson, directeur du Bureau de révision de la classification, Commission du service civil.

Aussi présent: M. P. M. Ollivier, conseiller parlementaire et secrétaire-légiste, Chambre des Communes.

Comme il avait été demandé à la réunion (23) du 27 octobre 1966, les représentants de la Commission du service civil comparaissent devant le Comité pour expliquer les critères, les procédures et les fonctions du programme de révision de la classification. Les représentants du Service civil sont alors questionnés à la suite de leur déclaration.

Le Comité adopte que les documents suivants soient ajoutés à titre d'appendices au compte rendu d'aujourd'hui:

— Graphique indiquant les catégories et les groupes; (voir Appendice O).

— Distribution approximative des positions au sein des groupes d'occupations proposés; (voir Appendice P)

— Liste des classifications dans le Groupe des Services administratifs et dans le Groupe des commis aux écritures et aux règlements; (voir Appendice Q).

Une copie des normes de classification pour les catégories du Service administratif et du Soutien administratif est conservée par le secrétaire du Comité pour que les membres puissent les examiner.

Une fois la période de questions terminée, la réunion est ajournée à une heure et quarante-neuf de l'après-midi, jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le Secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

PROCÈS-VERBAL

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le MARDI 1er novembre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous allons commencer. Nous avons avec nous ce matin M. Cloutier, commissaire de la Commission du service civil, et M. Ross Anderson, du Conseil du Trésor, qui a accepté de discuter du problème de la classification.

Est-ce que des membres du Comité aimeraient avoir une déclaration de M. Cloutier, s'il en a une, ou de M. Anderson?

(*Texte*)

M. CLOUTIER: Si je comprends bien, monsieur le président, les membres du Comité ont exprimé le désir, lors de leur dernière réunion, d'obtenir plus de détails concernant le programme de révision de la classification. Ils ont également exprimé le désir d'avoir des explications sur les buts du programme et le rapport entre le programme de classification et le bill C-170. De plus, on a demandé des renseignements sur la façon de procéder du bureau de revision de la classification. Si vous me le permettez, j'aimerais commencer par vous donner un exposé sur les objectifs du programme ainsi que les relations entre le nouveau système de classification et le bill C-170, pour ensuite céder la parole à M. Anderson, directeur du bureau de revision de la classification, qui vous parlera de la façon de procéder du bureau.

(*Traduction*)

Monsieur le président, je voudrais d'abord dire quelques mots en ce qui concerne l'historique des faits qui ont conduit au programme de révision de la classification, et ensuite je voudrais concentrer mon exposé sur la relation des différents aspects du programme de révision de la classification avec le bill C-170.

Nous devons d'abord prendre en considération le fait que les systèmes de classification qui existaient jusqu'à il y a trois ans, avaient été introduits dans le service civil en 1919, au moment où il y avait à peine quelques dizaines de milliers de fonctionnaires civils employés dans seulement 20 ministères, en comparaison du gigantesque service civil que nous connaissons aujourd'hui.

Il est significatif de constater qu'au temps où le système a été introduit, sur les recommendations d'une société d'études en matière d'administration, il comprenait 1,700 catégories groupées en environ 43 secteurs d'occupations. C'était là le système introduit il y a 45 ans.

Le système n'a jamais été revisé ou modifié sérieusement depuis. Il a été marqué et ballotté par les événements qui sont survenus depuis ce temps et aussi par l'accroissement en dimension et en complexité du service civil et par les exigences inusitées qu'il a rencontrées au cours de la deuxième guerre mondiale.

Pour vous donner un exemple, les catégories et les classes, de même que les échelles de salaires, ont eu libre champ de prolifération au cours de ces années

jusqu'à ce que tout sens de structure ordonnée soit perdu. Les principes fondamentaux sont devenus vraiement, vraiement obscurs. En effet, en 1939, de 1,700 catégories et classes initiales, la structure comptait maintenant 2,600 catégories et classes et en 1946, elle en comptait 3,700 différentes étiquettes de classification, si je peux m'exprimer ainsi.

A ce temps-là, les critiques formulées contre le système de classification étaient très répandues et provenaient d'à peu près toutes les sources. Elles venaient des employés eux-mêmes, de leurs représentants et des fonctionnaires des ministères.

Elles venaient aussi de trois commissions royales d'enquête qui ont siégé au cours de ces années. La première était la Commission Beatty, qui, je crois, avait déposé son rapport en 1931, ou aux environs. Elle stipulait que la Commission devrait se concentrer plus particulièrement sur les aspects professionnels et techniques et, en substance, la Commission disait à peu près ceci: Messieurs, vous devriez concevoir des systèmes du personnel pour vos employés professionnels et techniques, systèmes qui sont destinés pour ces employés; qui font entrer en ligne de compte la nécessité particulière pour ces employés.

En 1946, la Commission royale Gordon, qui s'était concentrée sur les catégories administratives, répétait presque la même chose en ce qui touche aux catégories administratives, parce qu'il y avait un arrangement fondamental qui voulait que le même arrangement soit appliqué à toutes les catégories, du messager au chercheur scientifique.

La dernière critique a été formulée par la Commission Glassco, et, en somme, Glassco a dit qu'il fallait une réforme complète de tous les systèmes de classification et de paie. Glassco s'est aussi empressé de dire que dans le domaine de la gestion, et dans beaucoup d'autres domaines, les fonctionnaires des ministères devraient avoir un plus grand rôle à jouer, posséder plus d'autorité et plus de responsabilité.

Voilà où nous en étions à l'automne de 1962, à la suite de la publication du rapport Glassco, et tout au cours de l'automne et de l'hiver, en différents cercles de la fonction publique, les gens réalisaient, à l'unanimité, que quelque chose devait se faire au sujet de la classification et de la paie.

Il y avait des doutes quant aux méthodes et aux moyens à prendre et ceci n'est pas surprenant si on regarde de plus près les systèmes qui étaient en vigueur. Si vous me le permettez, je voudrais fournir un peu plus de détails sur ces systèmes qui existent; je dis systèmes parce qu'il n'y en avait pas seulement un mais un grand nombre. Il y en avait un, par exemple, qui était du ressort de la Commission du service civil: le service classifié, qui à ce moment-là englobaient de 145,000 à 150,000 positions. Du jeu initial de 1,700 catégories et classes—qui était devenu 2,600 en 1939 et 3,700 en 1946—il avait été possible, au cours des années, de le réduire à environ 725 catégories à l'automne de 1962, mais le chiffre significatif qu'il faut retenir est qu'il restait encore plus de 700 catégories.

Quelques-unes s'appliquaient à tout le service, ou étaient de conception horizontale, comme, par exemple, l'agent d'administration que vous retrouvez dans tout ministère et qui accomplit une grande variété de tâches. D'autres étaient de structure ministérielle ou de conception verticale. En d'autres mots, vous trouviez cette catégorie dans un seul ministère, mais, au sein du ministère un grand nombre d'employés effectuant un grand nombre de tâches étaient classés dans la même catégorie. Par exemple, si nous examinons la Commission du

service civil, il y avait une catégorie appellée agent de la Commission du service civil. Un agent de la Commission du service civil pouvait être un agent de la classification, un agent du recrutement, un agent d'organisation et de méthodes, un agent d'administration et il pouvait avoir tout autre nombre de fonctions.

Il y avait aussi un grand nombre de catégories qui ne s'appliquaient qu'à un individu—directeur de telle ou telle Direction, chef de telle ou telle Division. Par conséquent, alors que le nombre de catégories avait été réduit de ce qu'il était auparavant, il y en avait encore un nombre considérable et il n'y avait aucun ensemble de principes fondamentaux sur lesquels on pouvait mettre la main et les étudier rapidement; encore moins étaient-ils saisis et compris.

Peut-être est-il aussi important de dire que beaucoup de ces catégories n'étaient pas appuyées par des normes détaillées de classification. Il y avait, en réalité, que des plans de paie. Le meilleur exemple que je puisse vous donner ce sont les catégories de commis. Nous avions des commis 1, 2, 3 et 4, et cela n'était, en réalité, que des systèmes de paie, des échelles de salaires. Ces catégories s'appliquaient, en gros, à 24,000 ou 25,000 personnes. Cependant il n'y avait aucunes normes écrites de classification. Il y avait des normes de recrutement, mais à cause de la technique employée en 1919—la technique appellée la description des classes, qui mettait en jeu une addition représentative des fonctions—il avait été impossbile d'aborder le problème de la conception de normes sensées de classification pour ces catégories. Par conséquent, alors qu'il y avait des normes pour une majorité des catégories, une majorité des employés n'étaient pas couverts par des normes de classification rationnelles, logiques, complètes et compréhensibles.

Je voudrais vous donner un autre exemple du manque de logique fondamentale dans ce système. J'ai fait allusion, plus tôt, à l'agent de la Commission du service civil qui pouvait accomplir toutes sortes de fonctions au sein de la Commission, dont certaines n'étaient aucunement reliées au travail du personnel. Regardons le travail du personnel à travers le service. Un agent du personnel pourrait être classé comme agent de la Commission du service civil. S'il travaillait au ministère des Finances, comme c'était alors, maintenant le Conseil du Trésor, il aurait été classé comme agent de finance. Il pouvait aussi être classé comme agent d'administration. S'il travaillait à la Production de défense, il pouvait être appellé agent de production de défense et, en réalité, son voisin pouvait être appellé d'un autre nom comme, par exemple, agent d'administration. D'une manière semblable, vous trouviez du travail du personnel accompli aux postes sous la classification d'agent des postes ou d'agent de formation. Vous aviez un grand nombre de catégories, lesquelles n'avaient pas toutes les mêmes niveaux ou les mêmes classes et vous aviez des gens qui étaient classés dans différentes catégories, qui accomplissaient le même travail et qui n'était pas nécessairement payés selon la même échelle, à cause du rapiéçage de concepts et de techniques qui étaient appliqués.

Voilà pour le premier système, le service classifié, qui, comme je l'ai dit, s'appliquait à quelques 140,000 ou 150,000 employés à ce moment-là.

Le deuxième système—et ici encore je devrais dire les systèmes—auquel nous devions faire face, était le système appellé «le salaire régnant et les équipages et officiers de navires» qui englobait plus plus de 30,000 employés. Je crois que les chiffres étaient d'environ 26,000 ou 27,000 pour les employés au taux courant et c'est une moyenne car, au cours des années, il y a eu des hauts et des bas, et d'environ 3,000 pour les officiers et équipages de navires. Nous sommes, ici, en face de 1,350 titres de positions; ce ne sont pas des catégories, ce sont des titres de positions. Chacun de ces titres de positions comportait au moins un taux de salaire, parce que ces positions étaient locales et que les taux de paie

étaient les taux courants de chaque localité, d'où vient le nom: employés aux taux courants. Alors vous pouviez avoir une position, chauffeur de camion, par exemple, que vous retrouviez dans 75 localités alors qu'en réalité ce titre avait 75 différents taux. Un autre ministère pouvait appeler cette cette position chauffeur de camion lourd et lui attribuer une autre catégorie et une autre classe. Ici encore vous aviez un ensemble très compliqué de titres de positions dont aucune n'avait été arrangée en groupe de positions. Laissez-moi encore vous répéter qu'il y avait 1,350 de ces titres. C'est pourquoi j'ai dit titres de positions. Dans plusieurs cas il n'existait même pas de description exacte de ce qu'étaient les fonctions comprises dans ces titres. Je suppose qu'un chauffeur de camion est un chauffeur de camion.

Il y a un autre aspect de ce système, en rapport avec le premier, qui est beaucoup plus important; c'est le fait que dans la fonction publique nous avons, disons, des menuisiers. Dans certains endroits le menuisier est considéré comme un employé au taux courant et il est payé selon le système du taux courant, ce qui est en réalité le taux courant de la localité; par conséquent, selon le climat économique de la localité, le taux peut être élévé ou bas. D'un autre côté, dans certaines autres parties du service, dans certains autres ministères, cette même position peut être classifiée dans le système du Service civil comme artisan d'entretien et l'employé est payé selon le taux à l'échelle nationale. Nous avons, en réalité, deux systèmes d'emploi concernant la même position et nous avons un employé d'un ministère qui touche $3.00 de l'heure en vertu du taux courant et en vertu du service classifié, parce qu'il s'agit d'un taux à l'échelle nationale, il toucherait probablement $2.75; ils sont pourtant deux employés qui accomplissent les mêmes tâches. C'est là un dilemme intégrant au système existant qui d'une façon ou de l'autre doit être rationalisée si nous voulons faire face au problème.

En plus des deux grands systèmes dont j'ai parlé, il y a une variété d'autres systèmes qui existent et qui englobent des catégories qui ne sont pas assujetties à la Loi sur le service civil, catégories qui se trouvent au sein de ministères où tous les autres employés sont assujettis aux systèmes du service civil. Je veux me reporter ici aux instituteurs des écoles Indiennes et aux écoles d'administration du nord. Il y a aussi des catégories d'employés dans des agences qui sont totalement indépendantes de la Loi sur le service civil et qui suivent, dans certains cas, des systèmes de paie parallèles au système du service classifié, ou autrement ce qui était un autre système. Comme exemple de cela vous avez le service pénitentiaire et la Commission de la capitale nationale, ici à Ottawa. Ici encore vous êtes en face d'un nombre imposant d'employés aux taux courants selon le système de la Commission de la capitale nationale qui exécutent des travaux, qui à plusieurs égards sont semblables à ceux des employés aux taux courants du ministère des Travaux publics à Ottawa, et alors que le résultat final n'est pas bien différent, ils ont quand même effectué des travaux selon deux systèmes d'emploi. Si l'on considère la fonction publique comme une seule fonction publique, cela pose des problèmes considérables.

C'est la situation à laquelle avait à faire face le comité préparatoire à l'automne de 1963, lorsque ce comité s'est vu confié la tâche de proposer les réformes à apporter au système de classification et de paie. Je vous ai donné les raisons qui motivaient la nécessité des réformes.

M. Heeney a expliqué aux membres du présent comité comment le comité préparatoire s'était acquitté de sa tâche. Je ne voudrais pas reprendre cet aspect de l'opération mais je voudrais insister sur le fait que le comité préparatoire a reçu tout l'aide disponible, à la fois de l'intérieur de la fonction publique et aussi de l'extérieur.

Comme M. Heeney l'a dit, le comité préparatoire a reçu de l'aide de l'extérieur de la fonction publique. Il y avait deux fonctionnaires de l'industrie privée, de compagnies qui avaient acquis la réputation d'appliquer des systèmes de classification qui s'étaient avérés excellents et il y avait aussi un fonctionnaire du Syndicat des employés de l'acier, lequel est aussi renommé pour avoir un très bon système de classification.

En plus, bien entendu, le comité a eu l'avantage de consulter un bon nombre d'administrations de l'extérieur, administrations d'universités, à la fois du Canada et des États-Unis, des individus qui s'étaient créé des réputations dans le domaine du personnel et en particulier dans le domaine de la classification et des emplois.

Le comité a aussi étudié très longuement ce qui se passait aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France et dans quelques autres pays. Au cours de toute la période des opérations du comité préparatoire, il y a eu des consultations continues avec les associations d'employés, non seulement en ce qui concernait les propositions touchant les négociations collectives, mais aussi en ce qui concernait les propositions de l'évolution de la classification.

Alors que je ne pourrais pas dire que les associations d'employés ont accepté en détail le groupement des fonctions qui a été établi par le comité préparatoire, je peux certainement dire que toutes les associations d'employés qui ont été consultées à ce moment-là n'avaient aucun doute quant à la nécessité de réformes fondamentales et très substantielles dans les systèmes de classification et de paie. Ces consultations, qui ont été amorcées par le comité préparatoire, se sont poursuivies au cours de toute l'existence du bureau de révision de la classification, mais nous parlerons de cela plus tard.

Je voudrais maintenant passer aux objets que le comité s'est fixé en rapport avec la classification et la paie. Le comité en est bien vite venu à l'évidence que d'énormes réformes seraient nécessaires dans le système de classification si l'on voulait aborder d'une façon ordonnée la détermination de la paie et les négociations collectives. Je veux encore revenir à l'image, que j'ai essayé de vous dépeindre, des systèmes existants qui entraient en conflit. Il fallait faire trois choses à ce sujet. Le vieux système était un vrai labyrinthe de catégories et de classes. Si vous pouvez imaginer une machine gigantesque comportant plus de 700 différentes parties, dont même pas deux fonctionnent ensemble—elles peuvent fonctionner ensemble à l'occasion mais plus tard, à cause de différentes raisons, de différentes pressions, de différentes circonstances, elles peuvent ne pas fonctionner ensemble—vous verrez qu'il y avait un grand besoin d'établir une structure qui ferait du sens, qui serait comprise et qui permettrait à certaines parties de cette machine de fonctionner selon les pressions du marché, selon la fluctuation des taux de l'extérieur.

Il y avait un besoin de réduire cette machine en unités logiques qui permettraient aux employés de demander et d'obtenir la représentation de certaines de ses parties sans nécessairement devoir le faire au nom de toute la machine. En d'autres mots, si nous avions laissé la machine dans son entier, la présomption aurait été, alors, que le tout constituait l'unité de négociation et, en vérité, dans la plupart des cas la présomption aurait aussi été que la plus grande association en place aurait obtenu les droits de négociation et dans ces circonstances les chances auraient été très minces pour quiconque d'autre aurait voulu obtenir des droits de négociations.

C'est là une des choses que nous ne croyions pas devoir insérer dans le nouveau système. En d'autres mots, nous voulions en arriver à un système de

classification qui aurait du sens en lui-même, mais qui était logique, qui était basé sur des principes compréhensibles, mais qui seraient aussi flexible et qui pourraient répondre d'une façon raisonnable aux circonstances.

Peut-être que l'élément le plus important dans le développement de toute cette structure—parce que, comme je l'ai dit auparavant, elle était reliée au développement des négociations collectives—était la nécessité d'identifier les intérêts communs. J'ai parlé, plus tôt, du travail du personnel qui pouvait être effectué dans un nombre de catégories, au sein de ministères ou à travers tout le service, catégories qui, dans la plupart des cas, n'étaient pas réservées à des agents du personnel, mais il n'y avait aucun moyen d'identifier les employés qui avaient des intérêts communs en vue du développement possible d'unités de négociation.

C'étaient là les trois véritables bases sur lesquelles reposait la nécessité de concevoir une structure de classification qui pourrait être applicable au système de négociations collectives qui était en formation.

Le deuxième but était la nécessité de pouvoir aborder d'une façon bien ordonnée le problème d'une direction plus efficace d'une façon publique dont la complexité est sans cesse croissante. Ceci revient à la nature même des systèmes qui existaient en comparaison de ceux que nous croyions devoir développer et mettre à exécution. Le système qui existait, à cause des techniques employées lors de sa conception en 1919,—et, encore une fois, la technique, comme je l'ai dit, était appellée la «description des classes»—était donc assujetti à la vieille technique qui existait dans le travail de classification; mais c'était une technique qui, de par sa nature même, nécessitait une administration centrale parce qu'elle exigeait qu'un très grand nombre de décisions soient prises et elle exigeait aussi une administration centrale par un groupe d'individus pour qu'un contrôle soit conservé. Nous avons voulu prendre une feuille du rapport Glassco et jeter les bases d'un système qui pourrait être administré, mais d'une façon efficace et intègre, dans une ambiance de décentralisation.

Ces deux buts étaient de première importance mais il y en avait d'autres. Le Comité a décidé que le système serait basé sur des principes de base consistants —et ceci est toujours en rapport avec ce qui existerait—et sur une définition précise de toutes les parties constituantes. En d'autres mots, pour revenir à la description que j'ai faite des systèmes qui existaient, nous avons cru qu'en s'engageant dans les négociations collectives, si le gouvernement, à titre d'employeur, n'était pas en face d'un système de classification qu'il ne pourrait non seulement expliquer, mais même comprendre, ces négociations collectives ne pourraient jamais se transformer en relations profitables et durables.

Nous avons aussi cru que le système permettrait d'aborder de différentes façons l'administration de la classification et de la paie pour différents groupes d'employés. Je me reporte encore à ce que disait M. Beattie en 1930, ou aux environs, et à ce que disait M. Gordon en 1946 et je répète qu'au cours des années les mêmes systèmes ont été appliqués à tous les employés du service classifié, lequel, bien entendu, était le plus vaste. Tous les employés étaient classifié selon la technique da la description de la catégorie; tous étaient rémunérés selon les taux à l'échelle nationale; tous avaient, en somme, les mêmes échelles de salaires.

Nous avons cru qu'un des piliers du nouveau système serait de séparer de vastes groupes de ces fonctionnaires civils, pas nécessairement pour introduire immédiatement mais pour donner la chance d'introduire, dans les mois et années à venir, le développement de systèmes de personnel conçus spécialement pour les exigences des employés et aussi pour prévoir un plan qui encouragerait cela dans un système de négociation.

Un autre but—je crois que c'est le cinquième—était que le système devait être caractérisé par des structures de paie bien comprises qui refléteraient des relativités acceptables d'intervalles et qui permettraient des comparaisons réalistes avec l'extérieur. C'est réellement le point essentiel du problème de la paie qui se retrouve dans toute organisation, qu'elle soit publique ou privée. En réalité, comme le service civil du Canada est le plus important employeur, cela constitue un très grand problème et le problème est de mettre sur pied une organisation qui va permettre aux employés qui en font déjà partie de comprendre les échelles qu'ils sont appelés à gravir au cours des années et de comprendre que s'ils occupent un niveau, il est normal que leur troisième voisin est au même niveau qu'eux ou à un niveau plus élevé; l'organisation leur permettra aussi de comprendre qu'il y a une explication rationnelle ou logique aux raisons de l'existence de telles relations. Il s'agit là d'un groupe de relations. Elle sont très importantes.

Il y a un autre groupe de relations et ce sont celles avec le marché extérieur. Comme je l'ai déjà dit, pour plusieurs années le service civil a progressé ou est demeuré stationnaire; mais le système ne comportait pas les facilités voulues pour répondre aux pressions des marchés locaux. Laissez-moi vous donner un exemple. Le fonctionnement des ordinateurs est un nouveau domaine d'efforts. Ce domaine n'existe, en réalité, que depuis une dizaine d'années et pour la fonction publique, il n'existe que depuis sept ou huit ans. Le système qui existait à l'arrivée des ordinateurs n'était pas trop favorable à la création d'une catégorie concernant ce champ d'activité qui, vous en conviendrez tous, était très en demande à l'extérieur et les taux de paie, à l'extérieur, ont monté très rapidement à l'égard de ce domaine; mais dans le service civil, parce que nous n'étions pas organisés pour ce genre de flexibilité, nous avons en somme rattaché le taux des fonctions concernant les ordinateurs à d'autres opérations techniques. Nous avons aussi pris quelques années à démarrer parce que nous ne pouvions pas attirer les bons candidats et lorsque nous avons commencé à les former—parce que depuis 1960 il y a eu un mouvement gigantesque de formation dans ce domaine de la fonction publique, mouvement qui a été très bien mené d'ailleurs —on venait nous les enlever parce que l'industrie, grande ou petite, était bien mieux postée que nous pour soutenir la compétition.

C'est ce que je veux dire lorsque je déclare qu'il faut que nous ayons un système à l'heure même où la fonction publique est en compétition avec tous les autres employeurs pour décrocher du bon personnel. Il nous faut un système qui reconnaîtra et adoptera la flexibilité que l'industrie privée a déjà depuis plusieurs années.

L'avant dernier but que nous nous sommes fixé est que le système devrait fournir des carrières attrayantes qui serviraient de stimulant à un meilleur rendement. Je ne crois pas être obligé de m'attarder longtemps sur ce sujet. C'est essentiel dans toute organisation. Si vous voulez que quelqu'un travaille pour vous, si vous voulez que votre employé soit efficace, il faut qu'il sache où il peut aller et jusqu'où il peut aller en se fiant à ses capacités et à son adresse.

Rattaché à ce concept il y a le principe de la «différence significative». C'est un principe fondamental dont je voudrais vous entretenir brièvement. Dans les vieux systèmes nous avions une série de taux à l'intérieur de chaque catégorie et, il y a seulement six ans—je pense ici à une certaine catégorie que je connaissais bien—il y avait une catégorie qui comportait 13 classes se situant toutes entre $5,000 et $15,000. Cela voulait dire que dans l'écart relativement mince de $10,000 vous aviez 13 différents niveaux de responsabilité. Il est facile de réaliser que l'on en arrivait à un éventail de catégories et que les chances de commettre des erreurs étaient augmentées par la différence trop minime qui existait entre les catégories; la différence était si petite en réalité, qu'avec les outils que nous avions il nous était presque impossible d'établir des distinctions précises. Nous

avons cru que dans le nouveau système au lieu d'être dans un gris continuel, il vaudrait mieux avoir un peu plus de blanc et de noir et peut-être de plus larges différences entre les taux de façon à ce que des décisions concernant une position de grade deux ou de grade trois pourraient être prises avec plus d'assurance et aussi—et cela est très important—avec plus de rapidité.

Le dernier but que nous voulions réaliser est issu de la pensée qui veut que le système permette une grande décentralisation de l'autorité administrative. Ici encore je veux revenir sur certaines choses que j'ai dites au sujet des techniques qui étaient employées auparavant. Nous avons cru qu'il était important d'introduire dans le nouveau système les techniques les plus à la page, au sujet desquelles nous nous étendrons plus longuement plus tard, de façon à pouvoir déléguer la responsabilité de classer les positions, déléguer l'autorité aussi près que possible du point où il faut prendre des décisions; ainsi, l'administrateur en charge de toute opération aurait à sa disposition les outils nécessaires pour remplir ses responsabilités et n'en serait plus au stage de diagnostiquer le problème pour ensuite le référer à un autre fonctionnaire du ministère qui lui le porterait à la connaissance de la Commission. Invariablement, même avec toute la bonne volonté du monde, cela devient une opération de longue haleine et, beaucoup plus important encore, cela ne permet jamais de former des administrateurs qui peuvent faire face à leurs propres problèmes.

Vous avez donc les buts qui avaient été établis par le Comité préparatoire et que la Commission, par l'entremise de son bureau de révision de la classification, a cherché à appliquer au programme de révision de la classification. La structure qui a émergé de ce groupe de buts fondamentaux est assez simple. C'est un plan qui divise le service horizontalement en groupes d'occupations et en catégories d'occupations; il est d'ailleurs illustré au moyen de dessins sur le tableau qui figure sur le côté de la pièce. Je crois que nous pouvons distribuer, M. le Président, des exemplaires du tableau si c'est le désir des membres du Comité que ce tableau soit ajouté en appendice aux délibérations d'aujourd'hui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je propose que ce tableau figure à titre d'appendice aux délibérations d'aujourd'hui. Accepté?

Des VOIX: Accepté.

M. CLOUTIER: Je voudrais ajouter que le système englobe ce que j'ai appelé un service classifié, qui comptait il y a trois ans à peu près 150,000 personnes dans différents systèmes et qui maintenant en compte un peu plus comme les employés aux taux courants et les équipages et officiers de navire, d'autres systèmes divers et tous ces systèmes sont maintenant réunis dans une seule organisation qui, je crois, peut être défendue et assurément comprise.

Elle identifie six grandes catégories. La Catégorie de la Direction comprendra les fonctionnaires responsables des opérations importantes découlant de la politique suivie par le gouvernement. Ce sont les fonctionnaires civils qui ont le plus de séniorité. Il y a la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie des services administratifs et du service extérieur, la catégorie technique, la catégorie de soutien administratif et la catégorie de l'exploitation.

Puis-je me permettre de dire ici que les chiffres qui figurent sur le tableau ne sont pas tout à fait à jour. Le tableau a déjà été préparé depuis un certain temps. J'ai des renseignements plus récents dont je demanderais au secrétaire du Comité de faire la distribution aux membres. Le tableau que nos transmettrons pour figurer à titre d'appendice aux délibérations du Comité reflétera les chiffres récents.

Nous avons six groupes majeurs d'employés qui se distinguent d'abord par le caractère différent des fonctions qui sont remplies et aussi par le niveau officiel

d'instruction de leurs membres. On a tenu compte de ces catégories dans la nouvelle analyse du système de révision cyclique périodique et elles sont également importantes dans la mise en marche proposée concernant l'introduction du système de négociations collectives dans la fonction publique.

M. KNOWLES: Je me demande si je puis interrompre pour poser une question? Il me semble que sous le titre «négociation collective» nous avons surtout parlé de cinq catégories. Je suppose que la sixième ne tombe pas sous le coup des négociations collectives?

M. CLOUTIER: Si l'on me permet de dire ceci, d'après le système de classification il y a six catégories. Cependant, dans le projet de loi n° C-170,—je ne pourrais vous dire à quel article, M. Knowles,—à l'article qui définit les employés, il y a une disposition selon laquelle, aux fins du projet de loi n° C-170, un employé ne comprend pas une personne dont la fonction comporte des responsabilités dans le domaine de l'administration ou de la gestion. Le cas dont il s'agit ici serait dans la catégorie administrative.

M. KNOWLES: Cette explication concilie donc la question du cinq et six.

M. CLOUTIER: C'est exact.

Il se peut aussi que ces catégories fassent adopter des façons différentes justifiables d'aborder l'administration du personnel en ce qui concerne les principales parties composantes du service. Ceci ramène la conversation aux quelques commentaires que j'ai fait plus tôt au sujet de la façon dont on agit avec les différentes catégories d'employés. En effet, nous avons déjà adopté ce cadre dans une très grande mesure dans la réorganisation des mesures prises par la commission concernant le personnel, alors que nous avons recours à des différentes façons d'aborder la sélection des employés, selon qu'ils tombent dans l'une ou l'autre catégorie. Voilà les premières réparations par profession.

La répartition secondaire concerne les groupes d'emploi. On peut mieux expliquer ces groupes en se référant aux quatre caractéristiques que s'appliqueront à chacun d'une façon générale, mais pas nécessairement. La première caractéristique est le fait que chaque groupe correspond à des fonctions semblables. Nous essayons de résoudre le dilemne qui existe entre la catégorie horizontale et la catégorie verticale et nous avons choisi d'aborder le problème de la façon horizontale qui met,—et ici encore je reviens à mon premier exemple,—le travail de personnel dans un groupe d'emploi, que ce travail ait lieu à la commission, au Conseil du Trésor, dans un ministère ou département ou ailleurs.

La seconde caractéristique est le fait que les employés de ces groupes sont caractérisés, d'une façon générale, par la possession de spécialités identiques et de qualifications éducatives de base. Il en est ainsi afin qu'un employé puisse se déplacer, entre les groupes d'emploi et les ministères et départements, avec une facilité relative, sans difficulté, et également sans qu'il soit obligé d'acquérir une nouvelle spécialité. Souvent, en ne faisant qu'augmenter ses aptitudes et ses connaissances spéciales, un particulier peut se déplacer et progresser au cours de sa carrière dans un même groupe d'emploi.

La troisième caractéristique est que chaque groupe aura une échelle de salaire distincte, prévoyant un cadre pour un jeu logique de facteurs internes relatifs—et, ici encore, je pense avoir insisté plus tôt sur l'importance de ces facteurs relatifs internes. En réalité, cela constituera l'essence même de la négociation, c'est-à-dire que tous les employés qui font le même travail seront rémunérés d'après une même échelle de salaire et non pas, comme je l'ai déjà expliqué en parlant du travail du personnel, d'après six ou sept échelles de salaire différentes.

La quatrième caractéristique qui se rapporte, encore une fois, au principe de communauté d'intérêt, qui est à la base de la façon d'aborder la question

d'emploi par rapport à la classification veut que, dans la mesure du possible, chaque groupe doive se rapporter à un marché extérieur identifiable. Ceci est nécessaire pour pouvoir réagir aux mouvements rapides du marché extérieur de la main-d'œuvre.

Voilà les principes qui sont à la base de tout le système de classification. J'espère, monsieur le président, que mes commentaires ont embrassé les sujets sur lesquels les membres du comité voulaient plus de précisions. Il me fera évidemment plaisir de répondre, plus tard, à toutes les questions qu'ils pourraient vouloir poser.

Avant de demander à M. Anderson, le directeur du Bureau de révision de la classification, de nous expliquer la façon dont le bureau aborde et continue d'aborder son travail, j'aimerais profiter de cette occasion, si vous le permettez, monsieur le président, pour rendre hommage aux fonctionnaires et au personnel du bureau.

Il y a très peu de groupes de fonctionnaires publics à qui l'on a confié une tâche plus difficile, plus ingrate et plus importante. Monsieur le président, je ne peux penser également qu'à très peu de groupes de fonctionnaires publics qui ont abordé leur tâche avec plus de dévouement, avec plus d'intégrité et avec plus d'enthousiasme, qui ont poursuivi leur fin avec tant de pureté d'intention, avec tant d'efforts continus et avec un si bon moral en face de difficultés et de critiques considérables, que ne l'ont fait les fonctionnaires et les employés du Bureau de revision de la classification. Monsieur le président, étant donné les avantages immédiats et à long terme dont bénéficiera la fonction publique à cause de ce programme, je pense que la fonction publique du Canada leur est redevable de beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Est-ce que nous allons maintenant continuer avec les remarques de M. Anderson?

M. A. R. K. ANDERSON (*directeur du Bureau de revision de la classification, Commission du service civil*): Monsieur le président, lorsque vous m'avez présenté, vous avez mentionné par inadvertance que je faisais partie du Conseil du Trésor.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est ce que je pensais.

M. ANDERSON: En réalité, je fais partie du personnel de la Commission du service civil. La Loi sur le service civil rend la Commission du service civil responsable des classifications, et les commissaires sont responsables de la classification des postes tant que le Parlement n'aura pas changé la Loi sur le service civil. Le Bureau de revision de la classification doit répondre aux commissaires du service civil de l'établissement du programme de revision de la classification.

Monsieur le président, il y a cependant un groupe chargé de la conduite de la classification dont le président est le président de la Commission du service civil et qui est composé de trois commissaires du service civil, du secrétaire du Conseil du Trésor et du président du Comité préparatoire sur la négociation collective dans la fonction publique. Ce groupe se rencontre régulièrement et est chargé des décisions à prendre sur la façon de procéder et il doit donner des directives au Bureau de revision de la classification.

Comme le faisait remarquer M. Cloutier, le Bureau de revision de la classification est chargé de l'établissement d'un système de classification d'après les cadres proposés dans le rapport du comité préparatoire sur les négociations collectives.

M. KNOWLES: Avant d'entrer dans les détails, pouvez-vous nous dire combien il y a de membres au bureau?

M. ANDERSON: Environ 150 personnes font partie du personnel, M. Knowles.

M. KNOWLES: Combien de personnes sont à sa tête? Ou n'y a-t-il que vous?

M. ANDERSON: L'organisation, monsieur le président, est composée de moi-même comme directeur, et de trois directeurs-adjoints. M. George Follis est directeur-adjoint des mesures, M. Stan Cameron est directeur-adjoint des structures et normes et M. Brian Hartley est directeur-adjoint de la planification.

M. KNOWLES: Vous faites partie tous les cent de la Commission du service civil?

M. ANDERSON: Tous les cent cinquante, monsieur.

M. KNOWLES: Tous les cent cinquante?

M. ANDERSON: Oui monsieur, tous les employés du Bureau de revision de la classification sont des employés de la Commission du service civil. L'ensemble du bureau fait partie intégrante du personnel de la Commission du service civil. Il faut qu'il en soit ainsi parce que le Parlement a rendu la Commission du service civil responsable de la classification des positions dans le service civil.

M. KNOWLES: Vous êtes affectés par la Commision du service civil à qui vous devez rendre compte.

M. ANDERSON: C'est exact, monsieur.

Comme l'a indiqué M. Cloutier, le Bureau de revision de la classification est chargé d'établir un système de classification d'après les cadres proposés par le comité préparatoire, et d'établir un système compatible avec les principes qu'il a présentés au comité.

Il est remarquable à quel point il y a eu peu de changements substantiels requis pour construire sur les principes établis par le comité préparatoire. Il y a eu cependant une augmentation sur le nombre de groupes, des 66 proposés par le comité préparatoire aux 73 que projette présentement notre système.

Le bureau a abordé la tâche de mise en œuvre du nouveau plan de classification sur une base de catégorie. Si les membres du comité veulent bien regarder le tableau affiché, les catégories sont les six carrés à l'intérieur de l'hexagone.

La première catégorie qui était...

M. KNOWLES: Octagone.

M. ANDERSON: Octagone? Je regrette, je ne puis dire, M. Knowles. La première catégorie qui a été convertie dans le nouveau système a été celle du soutien administratif. La conversion de cette catégorie est maintenant complétée. La catégorie suivante a été la Catégorie des Services administratifs et du Service extérieur que vous verrez à la droite du tableau, juste au-dessus de celle du soutien administratif. La conversion de cette catégorie est maintenant substantiellement terminée. Le bureau a présentement entrepris activement la conversion de la catégorie de l'Exploitation. Les catégories techniques, scientifiques et professionnelles, ainsi que la catégorie de la direction doivent être converties dans le nouveau système avant le 1er juillet de l'an prochain.

Le mode de transfert a été essentiellement le même pour tous les groupes. Il consistait en six étapes. La première consistait à définir le groupe, et il fallait

pour cela obtenir et étudier des renseignements sur le travail fait par les personnes qui allaient faire partie du groupe.

La seconde étape consistait en une étude plus fondamentale du travail du groupe et ceci a produit la troisième étape qui était l'établissement d'un plan de classification.

La quatrième étape était l'établissement d'une norme de classification pour le groupe.

La cinquième étape consistait dans l'évaluation des postes comparativement à cette norme et la dernière étape était la préparation d'un système de gradation et de rémunération.

Monsieur le président, j'ai apporté avec moi des exemplaires des normes de classification pour les roupes qui sont dans la catégorie du soutien administratif et pour la catégorie des Services administratifs et du Service extérieur. Si vous le désirez, ces exemplaires peuvent être à la disposition du comité.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous des exemplaires avec vous?

M. ANDERSON: Oui, j'en ai.

M. WALKER: M. Anderson, je remarque que les renseignements que M. Cloutier a rendus disponibles portent le mot «Confidentiel». Je suppose qu'il s'agit de quelque chose qui ne compte plus parce que ce texte va faire partie du compte rendu de l'assemblée.

M. ANDERSON: Cela est une erreur de notre part, monsieur le président. Ce texte n'aurait jamais dû porter le mot «Confidentiel». Il était confidentiel la première fois qu'il a été produit parce que certains des chiffres n'étaient pas encore certains.

M. KNOWLES: Les journaux ne seront peut-être pas aussi empressés de le publier.

M. ANDERSON: Monsieur le président, le bureau a employé deux genres de base dans les plans de classification. L'un deux est le plan de description selon le grade que le commissaire Cloutier a mentionné dans son adresse. Les plans de description selon le grade ont été employés pour quatre des six groupes de la catégorie du soutien administratif et pour deux des treize groupes de la catégorie des Services administratifs et du Service extérieur.

Des plans de classement d'après des points,—l'autre genre de technique de classification,—ont été employés pour tous les autres groupes. Des plans de classement d'après des points n'ont pas servi dans le passé pour classifier des postes dans le service public fédéral bien que les employeurs privés du Canada les aient souvent employés. En établissant des plans de classements d'après les points que nous avons adoptés, notre groupe des structures et des normes a étudié environ 40 plans de classement d'après les points utilisés par les employeurs canadiens et dont quelques-uns sont employés par des entreprises de conseillers en administration qui sont actives au Canada. Nous sommes d'avis que nos plans de classement d'après les points reflètent le meilleur de l'expérience des employeurs canadiens en matière de technique de classement d'après les points.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Un moment, s'il vous plaît, M. Anderson. Avant que nous soyons rendus confus par les normes de classification que vous avez distribuées, je pense que vous devriez les expliquer. Il n'y a pas d'exemplaires complets de tous les...

M. ANDERSON: Il y a deux exemplaires complets. Il y a une norme de classification distincte pour chacun des groupes, et j'ai apporté deux exemplaires de chacune des normes.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Étant donné qu'il n'y a que deux exemplaires, il serait peut-être préférable qu'ils demeurent en la possession du

secrétaire; autrement les membres n'auront que des exemplaires individuels d'un seul groupe. Je ne sais pas si le comité désire imprimer cette très vaste et longue documentation, mais...

M. WALKER: Je crois que c'est beaucoup de substance à mettre dans notre rapport. Monsieur le président, je ne pense pas que cela soit nécessaire parce qu'ils ne sont là que pour notre référence.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): C'est pourquoi nous avons suggéré qu'ils soient repris afin ...

M. ÉMARD: S'il fait partie de notre rapport, je pense qu'il devrait être mis dans le rapport.

M. ANDERSON: Cela n'est qu'un dixième, monsieur.

M. WALKER: Ce groupe-ci de papiers ne se rapporte qu'à un seul jeu.

M. ÉMARD: Je pensais qu'il s'agissait du plan général.

M. ANDERSON: Non, monsieur, il y a un plan distinct pour chaque groupe.

M. KNOWLES: Alors, une fois terminé, il y en aurait 73.

M. ANDERSON: Oui, monsieur.

M. CLOUTIER: Eh bien, cela est mieux que les 700 groupes que nous avions.

M. KNOWLES: Non, je ne pense qu'au travail d'impression.

M. WALKER: Monsieur le président, si le comité peut s'en servir comme référence, je ne pense pas que cela soit nécessaire. Je ne pense pas qu'ils devraient être compris dans le rapport du comité.

M. BELL (*Carleton*): Je ne pense pas qu'on ait suggéré qu'ils le soient. Ils étaient simplement destinés à l'usage des membres du comité. Je suggère que chacun de nous en reçoive un exemplaire s'il en existe un nombre suffisant. Je veux certainement avoir la chance d'étudier ceci la tête reposée.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): M. Bell, je veux que vous compreniez que votre exemplaire à titre d'exemple ne couvre qu'un seul groupe.

M. BELL (*Carleton*): Je vous remercie.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Très bien.

M. ÉMARD: Je serais beaucoup plus intéressé au groupe de l'exploitation si je pouvais l'obtenir.

M. ANDERSON: Monsieur le président, nous n'avons pas présentement les normes approuvées pour aucun groupe, sauf un dans la catégorie de l'exploitation.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Eh bien, si les membres désirent avoir des exemplaires du seul groupe qui est disponible, ils peuvent communiquer avec le secrétaire du comité.

M. ANDERSON: Monsieur le président, j'aimerais informer le comité de la consultation qui a eu lieu entre le Bureau de revision de la classification et les associations d'employés représentant des groupes employés dans l'établissement d'un plan de classification et des normes de classification. Le bureau a consulté les associations d'employés au sujet de la définition des groupes qui était, évidemment, la première étape prise dans l'établissement du plan de classification. Ils ont également été consultés au sujet des normes de classification. Des textes sur les normes de classification ont été rendus disponibles aux associations d'employés et des assemblées de consultation ont été tenues au sujet de chacune des normes, afin de savoir quelles étaient l'opinion et la réaction des associations d'employés au sujet des propositions faites par le bureau sur la norme de classification établie pour le groupe particulier. Un certain nombre de changements ont été faits à la suite des consultations auprès des associations d'employés. Nous croyons au bureau que nous avons dé meilleures normes après

consultation avec les associations d'employés que nous n'en aurions si nous avions essayé d'établir des normes sans avoir recours à ces consultations.

Je pense que l'on peut affirmer comme observation générale que les associations d'employés acceptent les normes établies par le bureau comme étant des moyens appropriés pour mesurer la valeur relative des emplois dans les groupes auxquels s'appliquent les normes de classification.

On a également consulté les associations d'employés au sujet des plans de gradation et de rémunération et elles n'ont pas exprimé d'objections de base au sujet des plans de gradation, bien qu'elles n'étaient pas nécessairement d'accord avec les plans de rémunération que nous avons proposés.

L'évaluation des postes d'après les normes n'a pas été faite au moyen de consultations auprès des associations d'employés. L'évaluation a plutôt été faite par les employés du Bureau de revision de la classification et par des fonctionnaires des ministères ayant reçu une formation spéciale dans le domaine de la classification. Afin d'assurer une certaine suite dans l'application des normes, le bureau a donné des cours d'entraînement spéciaux auxquels asssitaient non seulement les analystes en emploi du bureau même, mais également des analystes d'emploi,—agents de classification,—des ministères.

Les fonctionnaires des associations d'employés ont aussi reçu ce genre d'entraînement même s'ils n'ont pas participé à l'évaluation des positions, comme je l'ai déjà mentionné. Les principales associations d'employés ont cependant des personnes qualifiées dans leur personnel qui s'y connaissent sur l'application des normes de classification.

Monsieur le président, la suite qui existe dans l'application des normes, en plus d'essayer de l'assurer par l'entraînement des personnes chargées de l'évaluation, nous l'avons également dirigée au moyen d'un procédé statistique. Dans le cas de la plupart des groupes dans les catégories des Services administratifs et du Service extérieur, elle a été assurée en plus au moyen d'une équipe d'évaluation. Cette équipe était composée d'un fonctionnaire du Bureau de revision de la classification, d'un fonctionnaire de la direction du personnel de la commission et de deux agents des ministères qui connaissaient le travail du groupe en voie d'être évalué. Ils évaluent tous les postes dans le groupe de l'administration du personnel, dans le groupe de l'administration financière, le groupe des achats et entrepôts, le groupe des programmes de calculatrices et le groupe de l'organisation et des méthodes. Les travaux de revision de la classification ont jusqu'à présent tendance à nous faire croire qu'il y a assez de suite dans l'application des normes. Le travail de revision de la classification permet à un employé dont le poste a été encerclé en rouge de faire reviser son cas, en première instance par son ministère et finalement par un agent en chef de revision de la classification qui est un fonctionnaire de la Commission de service civil. Environ un tiers des cas qui ont passé par l'agent en chef de revision de la classification ont eu comme résultat une reclassification plus élevée du poste. Cela s'est produit dans presque tous les cas, non pas à cause d'une différente évaluation lors de la revision, mais parce que les fonctions qui avaient servi de base lors de la décision prise sur l'établissement de la conversion initiale s'étaient avérées, au cours de la revision, comme n'étant pas celles que faisait réellement l'employé.

Le travail de revision a donc augmenté notre confiance dans la valeur de l'application de nos normes de classification.

M. CHATTERTON: Qu'est-ce que vous avez indiqué comme pourcentage des postes encerclés en rouge qui ont été changés après revision?

M. ANDERSON: Environ un tiers de ceux qui se sont rendus au dernier stage de la nouvelle élaboration. Monsieur le président, je suis comme M. Cloutier. Il me ferait un grand plaisir de répondre à toute question qu'aucun membre du comité désire poser.

M. WALKER: J'ai une question supplémentaire à poser. A-t-on réglé le cas de ce tiers en rédigeant une nouvelle description de l'emploi ou en changeant la classification de l'emploi particulier qu'occupait cet homme?

M. ANDERSON: La revision de la classification se fait lorsqu'un employé s'adresse à son département et en obtient un état certifié donnant les fonctions de son poste. Ce que je voulais faire comprendre est que, dans ces cas où la revision a produit une reclassification, une erreur avait eu lieu dans la description initiale du travail de l'employé et la décision de transfert avait été mal faite parce qu'elle était basée sur de faux renseignements.

M. WALKER: Dans un tel cas, faites-vous une nouvelle classification d'emploi qui sera conforme aux fonctions de cet employé ou le placez-vous dans une nouvelle classification?

M. ANDERSON: Nous le plaçons là où il aurait dû être si le premier état de ses fonctions avait été exact. Nous revenons au début et nous le plaçons là où il aurait dû être.

M. WALKER: En d'autres mots, vous écrivez de nouveau la description de cet emploi.

M. ANDERSON: Cela est fait avant que la revision ait eu lieu.

M. KNOWLES: Monsieur le président, avant de commencer les questions, je me demande si M. Anderson ou M. Cloutier pourrait nous donner une description raisonnable de toute cette question de cercles rouges, de cercles verts et d'absence de cercles par rapport au présent programme.

M. CLOUTIER: Vous faites allusion à toute cette question des postes encerclés en rouge, encerclés en vert et non encerclés. Après avoir décidé du programme de revision de la classification, et après accord sur les principes de base,—et ici encore je reviens à mes commentaires antérieurs où j'ai amentionné que nous avions un fouillis de catégories qu'il fallait consolider en un système plus simple et plus précis; alors que nous avions un fouillis de niveaux de traitement comportant des différences minimes et qu'il fallait, encore, rationaliser en un ensemble de catégories comportant une différence significative entre elles,—il était évident que dans certains cas les particuliers ne se trouveraient pas exactement à un nouveau niveau. Certains occuperaient un niveau supérieur et d'autres un niveau inférieur.

A ce stage nous avons étudié ce qui se faisait ailleurs lors de l'établissement et de la mise en vigueur de tels nouveaux systèmes de classification. Nous avons appris que lorsqu'il y avait eu des mesures de reclassification majeures qui avaient eu pour résultat d'encercler en rouge le traitement de l'employé, —c'est-à-dire lorsque le taux de traitement de l'employé était supérieur à celui que le nouveau système accordait au poste qu'il occupe—il était coutume de geler son traitement au taux auquel il était alors payé.

Nous avons étudié ceci comparativement aux postes de la fonction publique où depuis très longtemps tout un ensemble de taux s'appliquait à des postes et nous en avons conclu que malgré la coutume établie dans l'industrie, il était plus sensé dans la fonction publique de geler l'employé à l'échelle de ses taux,—en d'autres mots, de faire en sorte qu'il lui soit encore possible d'atteindre le taux maximum qu'il aurait atteint si le programme de revision n'avait pas eu lieu. Voilà la base sur laquelle est établie cette question de cercles rouges.

M. KNOWLES: Cela n'aurait de signification seulement dans le cas d'un employé qui n'a pas atteint le maximum.

M. CLOUTIER: C'est exact.

Étant donné cet arrangement de base, et étant donné la nécessité de reconnaître que si notre système de classification devait faire face à toutes les catégories de problèmes que je vous ai mentionnées plus tôt, il fallait alors des cercles rouges et des cercles verts. Cependant, afin de diminuer la portée de ces cercles rouges, les plans de traitement n'ont été établis qu'après évaluation de toutes les positions. En d'autres mots, la première considération a toujours été l'évaluation de la position. Ainsi, on a toujours tenu compte de l'incidence des cercles rouges avant de prendre les décisions finales sur les plans de gradation et de rémunération qui étaient approuvés. On essayait toujours de trouver par la suite une meilleure situation.

Je crois que M. Anderson pourrait avoir certains détails techniques à ajouter à ce commentaire.

M. KNOWLES: Voudriez-vous également expliquer les cercles verts?

M. CLOUTIER: Les cercles verts sont le contraire. Il se produisent lorsque le taux payé à un employé est inférieur au taux normalement attribué au poste qu'il occupe par le nouveau système. Les postes sont encerclés en vert lorsqu'un particulier est payé à un taux inférieur à celui qui a été attribué à son poste par le nouveau système. Disons, par exemple, qu'un taux de CR-4,—je devine maintenant,—est de $5,000 et supposons, pour la simplicité de l'exemple, qu'il s'agit d'un taux unique et non d'un ensemble de taux. Supposons que le taux de traitement de l'employé A était $5,200 et que le poste qu'il occupe devient CR-4 à $5,000. Il deviendrait encerclé en rouge pour le montant de $200. Mais si le taux de l'employé B avait été $4,800 et que ses fonctions sont également devenues celles d'un CR-4 par l'application d'un système de classement d'après les points auquel se référait M. Anderson, cet employé devient alors encerclé en vert pour le montant de $200.

M. KNOWLES: Quel est le résultat du fait qu'il a été encerclé en vert?

M. CLOUTIER: S'il a été encerclé en vert, pourvu qu'il ait la compétence requise pour la position, il obtiendra automatiquement le nouveau taux.

M. KNOWLES: Immédiatement.

M. CLOUTIER: Cela est vrai.

M. FAIRWEATHER: Combien de rouges et de verts y a-t-il?

M. KNOWLES: Combien sont de couleur orange?

M. CLOUTIER: En réalité il y a des gens qui, parce que nous garantissons l'échelle plutôt que le taux, sont dits encerclés en rouge mais que l'on devrait dire qu'ils sont encerclés en rose pâle. Je n'ai cependant pas encore entendu parler de l'orange.

Vous avez demandé combien il y avait d'employés. Au début, environ 20 p. 100 dans chacune des deux catégories qui ont été établies. En réalité, il y en a un peu moins que ceci parce que ce 20 p. 100 s'applique aux postes alors que tous les postes ne sont pas remplis, Ainsi, si nous voulons parler du nombre d'employés, notre premier calcul portant sur les employés de la catégorie du soutien administration donnait, je pense, environ 10,800 employés encerclés en rouge; il y a environ un mois, ce chiffre était devenu environ 4,300 ou 4,600,—4,300, je pense; aussi nous attendons, d'un jour à l'autre maintenant, les résultats des données d'un ordinateur indiquant l'état où en sont les choses au 15 du mois.

M. BELL (*Carleton*): Cela est uniquement du côté administratif?

M. CLOUTIER: C'est exact. L'expérience a été à peu près la même dans la catégorie des Services adminstratifs mais, étant donné certaines circonstances, la mise en œuvre de la catégorie des Services administratifs et du Service extérieur a eu lieu quelques semaines ou quelques jours avant le redressement intérimaire, à compter du 1er octobre 1966, et le nombre de cercles rouges a diminué très très rapidement. Il s'établit maintenant à environ 1,300 dans la catégorie des Services administratifs.

M. CHATTERTON: Combien ont été encerclés en vert?

M. CLOUTIER: Environ 50 p. 100.

M. CHATTERTON: Pourquoi ne pas les encercler du tout?

M. CLOUTIER: J'aurais dû mentionner ceci plus tôt. Je m'excuse, messieurs. Un autre principe de base sur la façon d'aborder le sujet veut que tous les taux applicables au nouveau système doivent refléter, dans la mesure du possible, le niveau des taux qui existait déjà. En d'autres mots, le programme de revision de la classification n'était pas un truc pour donner des augmentations de rémunération mais n'était qu'une mise en ordre, en sorte qu'en plaçant les taux aux nouveaux taux nous avons étudié la population en perspective d'un grade et nous avons établi quelle était la moyenne du maximum de cette population et dans la plupart des cas nous avons adopté comme nouveau niveau le taux qui prévalait alors et qui était le plus rapproché de la moyenne du maximum, afin de diminuer ainsi le nombre de changements d'un côté ou de l'autre, c'est-à-dire les cercles verts ou rouges.

M. CHATTERTON: Ceux qui ne sont pas encerclés n'ont pas à passer de test de compétence, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Personne en réalité n'est tenu de passer un test de compétence. Ceci s'appliquera, par exemple, dans le cas d'un particulier qui occupe un poste évalué il y a plusieurs années et si la mise en œuvre du programme de révision indique que ce poste, à cause de changements, vaut maintenant une couple de degrés plus élevés. Au lieu de faire automatiquement le changement, s'il y a plus d'un degré en question, les départements et la commission étudient le dossier de cet employé pour s'assurer qu'il est préférable de le remonter immédiatement au nouveau poste, ou bien cela pourrait signifier qu'il n'est pas tout à fait à la hauteur des exigences en matière d'expérience qui se rapportent normalement au niveau de ce degré.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Est-ce que nous continuons encore sur la question des cercles rouges, car certains messieurs ont demandé d'être entendus en matière de questions générales.

M. WALKER: Où la détermination de l'établissement entre-t-elle ici ou bien est-ce que vous ne vous en occupez pas du tout dans la nouvelle classification? Dans un petit bureau où vous avez peut-être eu cinq emplois dans la même catégorie, il se peut qu'en vertu de la nouvelle classification l'un de ces emplois soit encerclé en rouge et les autres laissés comme auparavant. Est-ce que la détermination du nombre d'emplois dans l'établissement en fait partie?

M. CLOUTIER: Non, pas du tout.

M. ANDERSON: Non, ceci n'est pas le travail du Bureau de revision de la classification ni celui de la Commission du service civil.

M. BALLARD: Monsieur le président, puis-je poser une question à ce sujet?

Vous avez dit qu'il n'y a pas eu d'augmentation monétaire. Comment expliquez-vous alors qu'il n'y ait que 20 p. 100 des situations qui soient encerclées de rose pâle et 50 p. 100 de vert? Il me semble que votre courbe n'est pas normale et que la moyenne dont vous parlez est pondérée; est-ce vrai?

M. CLOUTIER: C'est en effet un moyenne pondérée—la moyenne du maximum qui fut nécessaire à la création des taux originaux.

J'ai dit qu'ils ne faisaient pas partie d'une augmentation monétaire dans la création de taux d'après le programme de révision du classement, parce que nous avons considéré les taux en vigueur avant toute augmentation monétaire. Les nouveaux taux établis d'après le programme de révision du classement ont été en effet tous sujets à des augmentations monétaires ultérieures.

M. BALLARD: Au moment du changement, cependant, le coût global du service civil n'a pas augmenté?

M. CLOUTIER: Si, à cause du cercle vert; mais ceci n'est qu'un processus interne. Nous ne faisons que tout organiser avant d'accorder des augmentations monétaires. Autrement dit, j'ai indiqué que nous avions un nombre incroyable de catégories et de grades. Parmi les employés subalternes, nous avions 150 catégories différentes et nous n'avons maintenant que six groupes. En d'autres mots, chaque ancienne catégorie avait sa propre échelle de salaires tout comme chaque nouvelle catégorie a la sienne; mais en faisant des changements, nous sommes en train de mettre sur pied six nouvelles échelles de salaires établies d'après le niveau des taux des 150 catégories qui existaient auparavant. Une fois ces échelles créées, les augmentations monétaires seront attribuées aux six nouveaux groupes et non aux 150.

M. WALKER: Avez-vous dit qu'il y avait plus de cercles verts que de rouges d'après ce nouveau classement?

M. CLOUTIER: Oui.

M. WALKER: Ce nouveau classement va-t-il se poursuivre?

M. CLOUTIER: Il va se poursuivre, car en tant que les fonctions changeront dans un ministère, elles devront être évaluées de nouveau. Lorsque changeront les fonctions d'un poste, tous les six mois par exemple, les nouvelles fonctions devront être remises en question et évaluées d'après les normes dont nous parlions tout à l'heure.

M. WALKER: Cette nouvelle évaluation peut-elle réduire encore plus le nombre des cercles rouges qui restent?

M. CLOUTIER: Oui, elle le pourrait; elle le pourrait fort bien.

M. KNOWLES: Lorsque vous terminez une catégorie telle que celle des employés subalternes, est-ce que toutes les personnes de ce groupe savent qu'elles font partie d'une catégorie cerclée de rouge ou de vert ou d'une qui n'est pas encerclée?

M. CLOUTIER: Oui; et on s'est arrangé pour avertir par écrit chaque employé de son statut par rapport au nouveau programme de révision du classement.

M. KNOWLES: Y compris ceux qui détiennent des situations qui ne sont pas encerclées?

M. CLOUTIER: Oui.

M. KNOWLES: On les avertit de ce fait?

M. CLOUTIER: Oui. Les chiffres que j'ai mentionnés tout à l'heure ne sont pas justes. Il y a, dans cette nouvelle catégorie d'employés subalternes, 57,085 personnes, un total de 57,340 personnes; donc, par rapport à cette catégorie, en supposant que tous ces postes soient occupés, il y aurait eu 57,340 employés avertis individuellement par écrit des nouveaux arrangements de leur poste par suite du programme de révision du classement.

M. KNOWLES: Et tout ceci a été fait pour une catégorie seulement?

M. CLOUTIER: On a fait la même chose pour la catégorie des services administratifs et des services à l'étranger, sauf pour les groupes du commerce, des affaires étrangères et de la traduction qui ne seront rendus effectifs que le 1er juillet 1967. Autrement dit, le changement ne s'est pas encore effectué pour ces trois groupes. Mais pour ce qui est des services administratifs et des services à l'étranger, si vous lisez la deuxième page de ce rapport, vous verrez qu'ils en ont tous été avertis individuellement.

M. KNOWLES: Vous n'attendez donc pas qu'une catégorie soit complétée avant d'avertir les personnes appartenant aux différents groupes?

M. CLOUTIER: Mais si, nous attendons; j'ai parlé tout à l'heure de la nécessité d'assurer des relations internes dans le service; et bien que nous ayons procédé dans les deux premières catégories en essayant de trouver une norme—un plan de classement et de salaire—pour chaque groupe, nous les avons en réalité accumulées et rendues effectives toutes en même temps car une fois les plans de salaires établis pour tous les groupes, nous devons considérer tous les groupes dans leur ensemble afin de nous assurer qu'il existe bien une relation entre les niveaux des divers groupes. Si nous considérions chaque groupe séparément, il en résulterait peut-être un système boiteux.

M. KNOWLES: Donc avez-vous ou non averti les gens du groupe administratif autre que ces trois groupes?

M. CLOUTIER: Oui.

M. KNOWLES: Tous les employés, à part ceux des trois groupes, ont été avisés qu'ils font partie des catégories rouge, verte, orange ou non encerclée?

M. CLOUTIER: Oui.

M. CHATTERTON: Est-ce que vous les avertissez aussitôt que le groupe est complété ou attendez-vous que la catégorie le soit? La catégorie doit-elle être entièrement complétée avant que vous n'en avisiez les employés?

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. CHATTERTON: Mais vous ne l'avez pas fait pour les catégories du service administratif et du service à l'étranger?

M. CLOUTIER: Ces trois groupes que l'on a mentionnés seront rendus effectifs en juillet prochain. Ils faisaient originairement partie du groupe A, tandis que la plupart des autres étaient du groupe B; donc, afin de tromper le moins possible les prévisions normales de l'employé, pour ce qui est de la date de révision des salaires, nous avons trouvé le moyen de faire une transition depuis les anciens groupes A, B, C et D aux nouvelles catégories, qui irait à l'encontre des prévisions du plus petit nombre d'employés possible et qui garantirait en même temps à chaque employé, en raison des prévisions passées, une révision à tous les 24 mois.

M. ANDERSON: M. le Président, il faudrait spécifier que c'est le chef de service, pour qui travaille l'employé, et non le bureau ou la commission, qui a la responsabilité d'avertir cet employé des conséquences que le programme de révision du classement pourraient avoir sur lui. Ceci est fait par voie du ministère.

M. CHATTERTON: Puis-je vous demander, M. Anderson, comment furent préparées les descriptions des fonctions de chaque personne? Ont-elles été préparées par l'employé lui-même?

M. ANDERSON: Dans plusieurs cas, par l'employé lui-même, mais pas toujours. Les ministères, dans certains cas, en étudiant le travail d'un groupe, ont décidé que certaines fonctions étaient essentiellement identiques; donc, au lieu de demander à plus d'un millier d'employés de décrire leur travail, le ministère a décrit lui-même une description type qui englobe les fonctions de tous ces employés.

M. CHATTERTON: Lorsque sa catégorie était cerclée de rouge, est-ce que l'employé pouvait la faire reviser?

M. ANDERSON: Oui, Monsieur.

M. CHATTERTON: Vu la nature des employés et des ministères, il semble qu'on tenterait à exagérer leurs fonctions. N'est-il pas possible, puisque vous dites qu'environ 20% des situations sont cerclées de rouge, qu'un grand nombre de situations qui sont cerclées de vert n'auraient pas dû l'être? Ne peut-on pas prendre des mesures pour les reviser?

M. ANDERSON: Je ne crois pas, monsieur.

M. CHATTERTON: Ils ne viendront sûrement pas se plaindre que leur salaire est trop élevé, vous savez.

M. ANDERSON: Nous pensons que l'étude et l'évaluation des fonctions d'après les normes ont été assez bien faites pour être convaincus que là où une situation a été cerclée de rouge, c'est qu'elle répondait aux exigences, et de même pour les cercles verts.

M. CHATTERTON: Vous avez dit que, d'habitude, le cas du cercle rouge ou de la correction de ce cercle rouge était la description la plus adéquate des fonctions; est-ce vrai?

M. ANDERSON: Oui.

M. CHATTERTON: Pourquoi n'y aurait-il pas eu la même erreur dans la première description des fonctions pour les situations cerclées de vert?

M. ANDERSON: Évidemment, c'est possible; et nous n'avons pas d'appareil encastré pour la corriger comme nous en avons dans le cas des cercles rouges.

M. CHATTERTON: Une question, M. le Président; avez-vous les noms—pas dans tous les groupes, mais dans quelques-uns d'entre eux—de deux ou trois des postes antérieurs par exemple, qui sont compris dans le groupe de formation administrative? Pouvez-vous nous répondre pour que nous ayons une idée de la variation des postes antérieurs qui ont été englobés dans un groupe?

M. ANDERSON: Nous en avons pour tous les groupes. Malheureusement, je n'en ai apporté aucun. On pourrait les présenter au Comité.

M. CHATTERTON: Je l'apprécierais beaucoup.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): J'ai demandé à M. Anderson de nous donner quelques exemples.

M. CHATTERTON: Nous pouvons donc en conclure que chaque personne du groupe d'administration financière reçoit le même salaire.

M. ANDERSON: Non, monsieur. Il existe huit niveaux dans le groupe d'administration financière.

M. CHATTERTON: Ont-ils le même salaire initial et final?

M. ANDERSON: Toute personne à un niveau déterminé est payée selon le même éventail de salaires. Il y a quatre étapes dans cet éventail et chaque personne est à l'étape conforme aux taux.

M. CHATTERTON: Chaque éventail comprend quatre étapes?

M. ANDERSON: Oui, monsieur.

M. CHATTERTON: Et ceci s'applique à tous les groupes?

M. ANDERSON: Il y a une exception—et je ne suis pas sûr d'avoir toutes les exceptions à l'esprit—soit celles du groupe de formation administrative où il y a plus de quatre étapes.

Dans quelques-uns des groupes de la catégorie des employés subalternes, il y a plus de quatre étapes; et, si ma mémoire ne me fait pas défaut, dans les groupes d'organisation et de méthodes, peut-être aussi dans un ou deux autres groupes de la catégorie des services administratifs et des services à l'étranger, il existe environ six ou sept étapes—étapes ajoutées au début—pour s'occuper de la formation des gens non qualifiés. Ceci se retrouve à la première étape de l'éventail approprié.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, ces anciens employés payés au tarif en cours font maintenant partie de ces catégories tout comme tout autre fonctionnaire?

M. ANDERSON: Je crois qu'ils seront tous dans la catégorie opérationnelle.

M. CHATTERTON: Le salaire va-t-il varier selon les régions?

M. ANDERSON: Nous n'avons pas encore éclairci ce point. Le bureau présume qu'il continuera à y avoir, pour ce genre d'employés, une forme quelconque de salaire régional.

M. CHATTERTON: Mais serez-vous capables de distinguer ces situations payées au tarif en cours à l'intérieur des groupes?

M. ANDERSON: Nous comptons qu'il y aura un plan de salaires pour chaque groupe de la catégorie opérationelle. Il existe un groupe appelé main-d'œuvre générale et spécialisée où seront transférés une très grande partie des employés actuels payés au tarif en cours.

Il existe un autre groupe, celui des services généraux, qui englobera un bon nombre de gens qui sont présentement des employés payés au tarif en cours.

Puis un troisième groupe, celui des services hospitaliers, dont nous comptons faire un groupe à salaire régional.

Le groupe de réparations des navires est composé entièrement, je crois, d'employés payés au tarif en cours; nous pensons qu'il continuera à fonctionner sur une base régionale.

M. CHATTERTON: Qu'est-ce qui va décider de payer les employés sur une base régionale ou non? Qui va en décider et comment?

M. ANDERSON: Je crois que ceci sera établi d'après la composition des employés qui formeront le groupe.

Il y a, par exemple, dans la catégorie opérationnelle, un groupe d'employés des Postes. Tous les employés des Postes sont actuellement payés sur une base nationale et nous sommes portés à croire que ceci prévaudra dans le nouveau système.

Dans les groupes de main-d'œuvre générale et spécialisée, il y aura des employés payés au tarif en cours et des employés régis par la Loi du service civil; s'est d'ailleurs l'un des problèmes que mentionnait le commissaire dans son discours d'ouverture. Il faut trouver le moyen de marier ces deux systèmes opposés.

M. CHATTERTON: Prenons ce groupe de main-d'œuvre générale et spécialisée ou, mieux encore, le groupe de réparations des navires. Quelle agence décidera s'il doit y avoir une différence de salaires selon la région, entre la côte du Pacifique et celle de l'Atlantique par exemple?

M. ANDERSON: Il est essentiel que ce soit le gouverneur en conseil. Le gouvernement devra en décider.

M. CHATTERTON: Donc, si ce groupe particulier est chargé des négociations, va-t-il négocier pour tous les employés ou pour un différentiel entre l'est et l'ouest?

M. ANDERSON: Je suppose que ce sera l'affaire des parties.

Nous espérons que le projet de loi présentera un plan de salaires pour remplacer ceux qui sont actuellement en vigueur avant la première reprise des négociations.

M. CHATTERTON: Il en résulterait donc que certaines situations qui étaient autrefois de la fonction publique seraient sujettes à des différences régionales et que d'autres ne le seraient pas?

M. ANDERSON: Oui; s'il existe un groupe qui possède un système de salaires régional, et on attribue à ce groupe des postes qui sont maintenant régis par la Loi du service civil aux taux nationaux, il en sera ainsi.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, j'aurais aimé recevoir une classification des normes qui s'appliquent aux employés manuels, car c'est la catégorie que je connais le mieux, et j'aimerais bien pouvoir juger de la valeur du plan que la Commission du service civil va inaugurer. Dans l'industrie, quatre plans prévalent. Il y en a trois principaux: celui que vous avez ici, la description des âges; il y a le plan de comparaisons; et il y a le système de points que vous avez l'intention d'établir. Ce dernier attribue un certain nombre de points à chaque élément. Par exemple, dans le cas des employés manuels, on attribue des points pour certains éléments comme l'instruction, la force physique, la dextérité, *et caetera*. Quand on a additionné ces points, on établit une classe, si je comprends bien, et ensuite cette classe est reliée à une échelle de salaires.

C'est un plan de beaucoup supérieur à tous les autres en vigueur depuis de nombreuses années, et relativement facile à appliquer. Je me demande comment il se fait que la Commission du service civil ne l'a pas établi depuis longtemps.

M. CLOUTIER: Le problème qui s'est posé ici en est simplement un de ressources. M. Anderson a expliqué, en réponse à une question de M. Knowles, que le bureau de classification avait un personnel de 150 personnes précisément pour mettre en œuvre le programme de revision. Lorsque nous avons institué le bureau de classification, nous avons dressé un inventaire de tous les fonctionnai-

res possédant l'expérience de la classification, dans le fonctionnarisme, afin de constituer les cadres du bureau de la classification, et nous avons constaté que le nombre total de personnes à ce moment-là chargées de voir à la mise en œuvre de la classification, des classifications, était d'environ 40 à 45.

Alors, pour répondre à votre question, c'est tout simplement un problème de manque de ressources. Deuxièmement, il est évident qu'un programme de reclassification de l'ampleur de celui-ci ne se fait pas du jour au lendemain. Je suis porté à croire que n'eût été la promesse d'établir un système de négociation collective à la fonction publique, n'eût été des négociations qui en fournissaient le prétexte, nous n'aurions pas encore réussi à acquérir les ressources nécessaires pour refaire le système de classification.

Si vous le permettez, j'aimerais ajouter un commentaire. Je vous expliquais, plus tôt, que le nombre de classes et de niveaux avait varié énormément au cours des années, et qu'en 1946 il s'établissait à 3,700. Même si des réformes fondamentales n'ont pas été entreprises dans les dernières années, avant 1964, il faut tout de même admettre que le nombre de classes est passé de 3,700 à environ 1,700 classes en 1963. Alors, il y a eu un travail continu de rationalisation, de réformes. Seulement, cette rationalisation ne pouvait se faire d'une façon fondamentale sans, ni plus ni moins, recommencer à la base.

(Traduction)

M. CHATTERTON: Je voudrais une précision. Avez-vous dit qu'il y en avait 7,100 en 1963?

M. CLOUTIER: Non, le contraire; 1,700.

(Texte)

M. ÉMARD: Tout à l'heure, vous avez mentionné que vous vous êtes informé auprès de certaines compagnies pour juger des différents systèmes en vigueur à l'heure actuelle; est-ce que je pourrais vous demander si la Bell Téléphone et Northern Electric sont parmi ces compagnies?

M. CLOUTIER: Voici. Vous me posez une question bien embarrassante. Je ne pourrais pas vous dire précisément si nous avons eu des conversations avec ces deux compagnies-là, pour cette raison-ci: le Bureau d'étude des traitements, «Pay Research Bureau», depuis son tout début, a poursuivi des recherches sur les systèmes de classification de paie auprès de plusieurs compagnies, dont évidemment les plus importantes, au Canada; les deux que vous avez mentionnées tombent dans cette catégorie-là. Il est fort probable que ces deux compagnies-là sont comprises parmi celles que l'on a consultées. Malheureusement, je ne peux pas vous dire si, précisément, ces compagnies portent...

M. ÉMARD: Ce que je voulais dire, c'est que la Western Electric, aux États-Unis, soit la Northern Electric à l'heure actuelle, possède le même système de points depuis plus de 40 ans. Vous avez également mentionné tout à l'heure que vous avez consulté les métallos qui utilisent le système qu'on appelle le «Cooperative Wage Study»; cela veut-il dire que vous avez l'intention d'établir le système de coopération ou les grades, c'est-à-dire que l'évaluation des tâches serait faite par des syndicats et l'Association du service civil?

M. CLOUTIER: Si le Parlement adopte le bill C-181, la Commission du service civil n'aura plus de rôle là-dedans. Nous avons eu recours aux services d'un fonctionnaire supérieur des métallos pendant quatre mois, au Comité préparatoire, non pour établir la façon de mettre en œuvre la revision mais uniquement pour examiner les principes de base dont devrait s'inspirer le système. Alors, voyez-vous, l'individu en question était au Comité préparatoire de septembre à décembre 1963. À ce moment-là, le Comité préparatoire en était seulement au niveau des principes, au niveau des objectifs, et pas du tout à la mise en pratique au à la mise en œuvre du système. Alors, si je me souviens bien, la question ne s'est pas posée d'une façon pratique.

M. ÉMARD: J'espère que la Commission ne prendra pas l'attitude adoptée par certaines grandes industries, à l'effet que leur plan est parfait et qu'aucune décision ne doit être contestée. Il y a des faiblesses même dans le meilleur plan. Une, par exemple: vous avez mentionné tout à l'heure qu'une des caractéristiques de ce plan-là était la décentralisation. Or, la décentralisation, par le fait même, implique que les gens qui vont allouer le nombre de points, évaluer les tâches autrement dit, ne sont pas tous les mêmes. Certains ont une tendance à sous-évaluer; d'autres ont une tendance à surévaluer. Or, ce qui arrive quand l'employé demeure dans la même région, il ne change pas de place, cela ne fait absolument rien; mais, quand l'employé est muté d'une place, où un certain groupe l'a évalué, et puis qu'il s'en va à un autre endroit, où un autre groupe a fait l'évaluation des gens, il peut y avoir une certaine différence dans l'évaluation de l'employé en comparaison avec les autres employés. C'est une des faiblesses que je voudrais mentionner.

Pour votre information, j'aimerais vous signaler qu'il existe un bon livre, publié par des syndicats et le titre en est: «*What is wrong with job evaluation*». Il a été publié par la Fédération americaine du travail, il y a environ 7 ou 8 ans, je pense que vous y gagneriez à le lire.

M. CLOUTIER: Si vous me le permettez, vous avez soulevé deux points: je tiens à vous assurer que la Commission du service civil et le Bureau de révision de la classification comprennent très bien la nécessité de maintenir les normes de classification à date et que nos objectifs comprennent l'établissement d'une section de spécialistes qui s'adonneront principalement à revoir et à adapter les normes de classification aux besoins changeants.

Le second point que vous avez mentionné: ce problème de délégation; je voudrais être bien clair. Le système de classification, que nous sommes à mettre en œuvre, permettra la délégation, parce que, comme vous l'avez dit, ce système de points est clair, facile à comprendre, et puis qui se défend. Il permettra la délégation mais n'impliquera pas nécessairement et automatiquement une délégation. Maintenant, cela, c'est en parlant du système uniquement. Pour assurer une délégation équitable, parce que autrement cela ne sert absolument à rien, nous avons accompli des efforts fabuleux pour instituer un système logique, à notre point de vue, et qui se défend. Il serait absolument illogique de notre part de donner une délégation, sans pouvoir contrôler la façon d'application, sans pouvoir nous assurer que la mise en œuvre du système se fait avec intégrité, je dirais même avec honnêteté. Alors, à ces fins nous avons des officiers au Bureau de classification qui se consacrent à la formations des agents des ministères qui auront la responsabilité de la mise en œuvre du système de classification dans les ministères. La formation se poursuit de façon je dirais, de façon quasi constante, au Bureau de classification: il se fait également un roulement de personnel entre le Bureau et les ministères, pour assurer que les gens qui seront en place pour administrer le système auront l'expérience, auront une connaissance approfondie du système et auront également participé à sa mise en œuvre.

Un autre point: vous avez signalé le cas d'un individu dont l'évaluation est plus rigide que l'autre. C'est bien vrai cela, et très vrai. Pour obvier à ceci, nous avons adopté, comme principe de base, que toute évaluation de toute position ne se fait jamais par un seul individu mais par un Comité de trois. Pour ce qui est du volume «*What is wrong with job evaluation*», j'en ai pris note et je vous assure que si nous ne l'avons pas à la bibliothèque, nous l'aurons bientôt.

M. ÉMARD: Une autre chose que je voudrais souligner, vous allez éprouver certaines difficultés aussi dans le cas des métiers, parce que, à l'heure actuelle, je ne crois pas que vous ayez de plan d'apprentissage. Je crois que si vous en avez, comme des négociations collectives auront prochainement lieu, je suis sûr que les syndicats vous demanderont pour établir des plans d'apprentissage pour les différents métiers. A l'heure actuelle, ce qui prévaut dans l'industrie, ce n'est pas tellement l'évaluation des tâches mais l'évaluation des employés, c'est-à-dire

l'évaluation des apprentis. Ce qui arrive, dans le cas des métiers plus particulièrement, c'est ce qu'on appelle la progression automatique, c'est-à-dire qu'un apprenti, par exemple, désireux d'apprendre le métier de plombier, travaille six mois dans une certaine catégorie d'ouvrage, six mois après il travaille dans une autre catégorie; je me demande comment vous allez faire pour appliquer le plan d'évaluation des tâches dans le cas des apprentis qui se dirigent vers un certain métier.

M. CLOUTIER: Dans le moment, à ma connaissance, il existe des plans de formation des apprentis, seulement dans deux endroits: aux cales sèches d'Halifax et d'Esquimalt, et, dans la mesure où ces plans existent actuellement, les normes de classification et les échelles de traitements, que nous aurons à établir pour les employés des cales sèches, les réparations de navires, refléteront ces besoins-là. Mais parce que le programme de revision de la classification ne cherche pas à remédier à tous les maux de l'univers, nous nous en tenons uniquement au système déjà en place. Dans les autres groupes, il n'y aura probablement pas de prévisions particulières pour les apprentis.

Seulement, si par le truchement des négociations collectives, il en résulte l'établissement d'un plan de formation pour les apprentis dans les autres groupes, à ce moment-là, les normes devront être et seront changées pour reconnaître ces nouvelles circonstances et les échelles des salaires seront et devront être changées en conséquence.

M. ÉMARD: Qu'est-ce que vous allez faire à l'heure actuelle dans le cas, par exemple, des IBM, des «computers», je ne connais pas le terme français. Vous formez certains employés. Un employé commence aujourd'hui à travailler sans aucune formation. Un autre employé travaille là depuis trois ans, il connaît cet ouvrage-là très bien, alors que pouvez-vous faire pour les différencier. C'est le même nom, c'est la même appellation.

M. CLOUTIER: Voici. Vous faites allusion à un groupe qui s'appelle «computer systems» en français: les ordinatrices électroniques. Ce groupe-là comprend, si je me souviens bien, huit niveaux, un niveau de formation, six seulement, excusez-moi. M. Anderson a fait allusion tout à l'heure au fait que dans la plupart des niveaux, il y avait quatre paliers seulement. Mais il faut ajouter que, dans le groupe des ordinatrices électroniques, au premier niveau, il y avait six paliers. L'existence de six paliers dans ce groupe est là précisément en réponse à la question que vous posez, la formation de l'individu. Le candidat qui n'a aucune expérience mais possède des aptitudes, est intégré au premier palier du premier niveau. L'individu qui est là depuis trois ans, si ses fonctions sont évaluées au premier niveau, se trouve dans le premier niveau mais probablement à un palier beaucoup plus élevé. Il est également possible que les fonctions qu'il remplit sont évaluées à un niveau plus élevé. Alors la différence de salaire s'établit comme cela.

M. ÉMARD: Dans votre échelle de salaires, aurez-vous une progression automatique à tous les trois mois, six mois?

M. CLOUTIER: Cela varie. C'est encore une des possibilités que le morcellement en six catégories fondamentales permet. Il facilite une étude différente de différents groupes d'employés.

Dans la catégorie, par exemple, du soutien administratif, «administrative support», actuellement c'est une progression automatique annuelle. Comme M. Anderson le disait, la plupart des niveaux comptent quatre paliers.

Dans la catégorie administrative, dans celle du service extérieur, nous avons commencé l'application du traitement sur le rendement. En d'autres mots, il ne s'agit plus des niveaux supérieurs. La progression n'est plus automatique, elle se fait uniquement sur l'évaluation du rendement. En d'autres mots, si le rendement de l'individu est supérieur, sa progression est accélérée. Son augmentation annuelle de salaire est plus grande que si son rendement était uniquement

moyen. Si son rendement est moins que moyen, la révision veut que sa progression soit plus lente.

M. ÉMARD: Dans votre plan je songe toujours aux employés manuels. Dans le plan de mérite, avez-vous l'intention d'accorder des augmentations de salaire reposant également sur le mérite de l'employé qui, en plus de salaire, recevra d'après sa catégorie?

M. CLOUTIER: Actuellement, les systèmes ne prévoient pas une augmentation au mérite dans la catégorie de l'exécution. Il n'y a aucun groupe d'employés dans cette catégorie qui, actuellement, jouit d'une progression de salaire basée sur le mérite. La progression de salaire est uniquement annuelle. C'est-à-dire qu'elle repose sur le mérite en autant que la Loi sur le service civil prévoie que, si l'individu n'est pas compétent, il ne touche pas d'augmentation. Alors c'est le mérite à rebours, si vous voulez. Seulement c'est une augmentation automatique. Les employés rémunérés au taux courant sont tous rémunérés à un taux unique, dans cette catégorie-là.

M. ÉMARD: Le bill C-170 mentionne que l'évaluation des tâches ne peut pas être sujette à l'arbitrage. Maintenant l'évaluation des tâches peut-elle être contestée par l'employé d'une certaine manière?

M. CLOUTIER: Actuellement, monsieur, il y a un système de revision, comme M. Anderson l'indiquait, pour tous les employés marqués d'un cercle rouge.

M. ÉMARD: Mais une fois passé le nouveau bill C-170, y aura-t-il une certaine manière dont l'employé pourra contester son évaluation, l'évaluation de la tâche qu'il remplit?

M. CLOUTIER: Il est bien difficile de faire des prévisions touchant les systèmes qui seront mis en vigueur à la suite des négociations collectives. Tout ce que je peux affirmer c'est que, actuellement, le seul moyen de revision d'une évaluation des tâches existantes est celui auquel nous avons fait allusion plus tôt.

M. ÉMARD: Avez-vous l'intention d'imiter certaines industries? Quand le système d'évaluation des tâches est établi, vous en avez une copie? Vous avez la description de la tâche complète d'après l'évaluation que vous en avez faite. Ce qui arrive, c'est qu'on soumet la description de la tâche à chaque employé, et il peut la reviser, et apporter les corrections et la présenter de nouveau. Avez-vous l'intention de faire cela ou cela se fait-il à l'heure actuelle?

M. CLOUTIER: Cet aspect du travail est maintenant la responsabilité des ministères et plusieurs d'entre eux ont adopté cette procédure; d'autres ministères adoptent d'autres procédés pour assurer l'exactitude des énoncés des tâches.

M. ÉMARD: Je vous souhaite bonne chance dans l'application de votre nouveau système. Je pense que c'est un grand pas en avant. J'espère qu'il plaira à tous les employés.

(Traduction)

M. FAIRWEATHER: En tenant compte des différences de salaires entre les régions—et je ne demande pas cela avec avec une attitude «provinciale»—cela resterait quand même le Service civil, une force permanente, en d'autres termes? Peut-on parler de «taux en vigueur»? Attendez, c'est une mauvaise façon de l'exposer. Y a-t-il des différences de salaires entre des employés, disons, à Saint-Jean, Nouveau-Brunswick, à Ottawa, à Winnipeg et ainsi de suite?

M. CLOUTIER: Actuellement, en ce qui concerne ce que vous appelez le service classifié, les seules dispositions qui permettent le recrutement à des taux différents et l'avancement selon des normes différentes, sont celles qui s'appliquent aux infirmières et aux employés d'hôpitaux et—y a-t-il une autre classe? Je ne crois pas qu'il y ait d'autre classes, mais je suis prêt à me faire corriger là-dessus.

M. KNOWLES: Pourquoi s'agit-il d'employés d'hôpitaux à Winnipeg?

M. FAIRWEATHER: Quel est le raisonnement qui est à la base de cela?

M. CLOUTIER: Le raisonnement est le suivant: dans le travail d'hôpital, il s'est développé au cours des années—je reviens encore aux premiers principes de relativité interne—dans le secteur privé, toute une série de relativités internes qui sont extrêmement importantes du point de vue des employeurs.

La majorité des employés dans les services hospitaliers sont à l'extérieur du taux en vigueur, de sorte que l'intégration qui était faite dans les hôpitaux entre les taux pour les emplois de qualification moindre et les taux des infirmières et aides-infirmières, a créé une situation de fait dans laquelle il était extrêmement difficile, pour ne pas dire impossible, de recruter et de conserver ensuite notre personnel. Reconnaissant la nature de ce problème, et forcée d'agir par l'intégration des arrangements sur le tarif en vigueur, la Commission, après consultation avec les associations d'employés, recommanda au Conseil du Trésor l'adoption d'un arrangement qui tiendrait compte d'une façon ou de l'autre de ces différences locales sur le marché du travail.

M. FAIRWEATHER: Vous ne vous imaginez pas que, lorsque la négociation cellective deviendra une forme normale de régler les questions de service public, que ceux qui sont responsables de la négociation collective du côté des employés, endureraient cela bien longemps, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Bien, il est très difficile pour moi, encore une fois, de répondre à cela, mais peut-être pourrait-on donner la réponse suivante: si je détenais cette position, je n'éprouverais aucune difficulté à y trouver un argument sérieux.

M. FAIRWEATHER: Je dirais que vous n'êtes pas du tout réaliste. Je ne peux m'imaginer que cela puisse continuer à aller ainsi.

M. CLOUTIER: Eh bien, ce que je veux dire, c'est à la place de l'organisation des employés.

M. FAIRWEATHER: Ah oui, je vois. Je ne crois pas que cela soit propice dans le service public, d'aucune façon. J'espère seulement que la négociation collective y mettra un terme.

M. KNOWLES: M. le président, ma première question est très simple. Lorsque j'examine cette division des catégories en groupes, je remarque que, dans la plupart des cas, les groupes nous y sont donnés par ordre alphabétique, mais pas dans tous les cas, cependant. J'aimerais savoir si, dans le cas des agents exécutifs, c'est par ordre alphabétique ou par ordre d'importance.

M. CLOUTIER: Par ordre alphabétique.

M. KNOWLES: En d'autres termes, il n'y a pas plus de chefs de tribu que d'Indiens dans la catégorie des agents exécutifs.

M. ANDERSON: Non, monsieur.

M. KNOWLES: Ma deuxième question touche au point qu'ont discuté M. Fairweather et en partie, M. Émard. M. Cloutier, puis-je revenir à la description que vous avez faite plus tôt de l'aspect de rapiéçage du système tel qu'il existe actuellement, et à votre déclaration selon laquelle c'était un objectif que de surmonter cela, ou du moins, de limiter le nombre de rapiéçages sur l'étoffe. Voulez-vous, encore une fois, essayer de concilier le concept d'horizontalisme—si je peux utiliser ce terme—avec deux autres choses: les variations régionales et l'autonomie au sein du ministère. En d'autres termes, ma question est la suivante: n'y a-t-il pas danger que, malgré votre volonté d'établir un règlement horizontal ou uniforme partout dans le service public, ces deux autres choses, c'est-à-dire les variations régionales et l'autonomie au sein du ministère, vous empêchent de réaliser votre désir?

M. CLOUTIER: D'abord, je ne crois pas qu'il y ait des problèmes reliés au régionalisme. Nous avons une structure de classification et de graduation—ou du

moins, le Bureau travaille à en produire une. Maintenant, au point où nous en sommes, seuls les tarifs nationaux y sont reliés. Si le résultat de la négociation collective doit être de—prenons n'importe lequel groupe; par exemple, les groupes de clercs et d'employés de laboratoire—si le résultat de la négociation collective doit être d'établir quatre tarifs régionaux à travers le Canada, alors on peut mettre en application partout au pays le même système de classification, les mêmes normes de classification, les mêmes programmes de graduation en relation à la mise en vigueur des normes de classification. Mais par l'entremise de ce système central que, je fais remarquer encore une fois, il est important d'être capable de comprendre et de défendre, à cette structure donc, vous fixeriez quatre taux qui, chacun, s'appliquerait dans les quatre zones. En fait, c'est le postulat sur lequel nous nous basons.

En ce qui concerne l'autonomie au niveau du ministère, d'autre part, j'estime que c'est là une question à laquelle des officiers du Conseil du Trésor pourraient répondre de façon plus convenable, mais je vais essayer d'y répondre moi-même. Je dirais que les dispositions constitutionnelles, de la façon que je les comprends, en ce qui touche à la préparation et l'administration du budget, prévoient un rôle—un rôle centralisé—et, conformément à ceci, la nécessité d'une approche centrale au processus de détermination des salaires. En effet, la détermination des salaires a toujours été, du moins pendant de nombreuses années, un sujet de compétence du Conseil du Trésor, même si, pour certains cas isolés, il y a des dispositions qui permettraient une approche décentralisée si l'administration en était encore efficace. Par conséquent, au niveau des ministères, une fois que les fonds sont disponibles pour le paiement des salaires, alors l'arrangement pourrait pourvoir au plus grand respect possible de l'autonomie du ministère dans l'application du système.

L'autre problème était le suivant: retournons au cas du commis grade 4, par exemple, qui faisait vraisemblablement le même travail dans un endroit comme Ottawa, où on compte 75 ou 80 ministères, agences ou bureaux de commission: si le système devait rendre possibles des variations dans le salaire payé à ce commis 4—d'un autre côté, je crois que nous serions dans une situation aussi chaotique qu'au temps où nous étions sous le système précédent de classification, pour d'autres raisons.

M. KNOWLES: Eh bien, M. Cloutier, vous venez d'exprimer précisément la crainte qui m'avait poussé à poser ma question. Maintenant, je peux me rendre compte que dans le cas d'un commis de grade 4, ou de grade inférieur, il y aura un niveau auquel nous serons arrivés. Dans tout cela, vous nous avez brossé un tableau, et d'autres témoins ont fait de même, montrant les sous-ministres, en bons hommes d'affaires, qui essaient tous de faire du bon travail. Maintenant, est-ce que l'autorité ou le pouvoir qui leur est donné leur donne la possibilité, pour améliorer l'efficacité des opérations de leur ministère,—ne parlons plus du commis 4, mais plutôt des scientistes, des professionnels, techniciens ou administrateurs—leur serait-il possible d'établir des variations, de sorte que le scientiste, le professionnel, le technicien ou l'administrateur dans un ministère reçoive un niveau différent de salaire que son homologue dans un autre ministère, à cause de l'initiative arbitraire du sous-ministre.

M. CLOUTIER: Cette possibilité existe, bien sûr; mais il y a aussi une préoccupation, un effort constant pour maintenir une certaine consistance, et des arrangements ont été passés et le sont encore pour assurer une certaine consistance au niveau des lignes du ministère. Cette consistance au niveau des ministères est nécessaire pour deux raisons. D'abord, parce qu'en principe, le service public est un. Deuxièmement, pour des motifs de poursuite d'une carrière—en considérant l'individu comme tel et sa carrière en tant qu'épanouissement personnel—il est nécessaire de donner à l'individu la possibilité, tout au long de sa carrière, de travailler dans différents ministères pour élargir son intérêt, son perfectionnement, ses horizons, et ainsi de suite, et, en fait, pour former mieux

les administrateurs et les agents exécutifs de demain, et leur donner la possibilité d'accroître leur expérience. Dans ces domaines où le sous-chef doit garder une certaine discrétion en ce qui concerne la distribution des payes, par exemple, les promotions suivant le travail accompli, on prévoit aussi une sorte de revue générale pour s'assurer de ce que ces cas soient conséquents.

M. KNOWLES: Par qui?

M. CLOUTIER: Par l'administration centrale. A l'heure actuelle, c'est la Commission du service civil qui le fait parce que, suivant la loi du service civil, la commission est responsable à la fois de l'augmentation des salaires et de l'administration des payes. Dans le monde de demain, si cela vient à passer, la Commission . . .

M. KNOWLES: J'espère que oui.

M. CLOUTIER: J'espère que oui aussi, monsieur. Dans le monde de demain, la Commission demeurerait grandement intéressée au travail des vieux fonctionnaires de sorte que, lorsqu'il serait temps d'accorder une promotion, elle pourrait agir en connaissance de cause, à savoir la connaissance du travail accompli par un individu. Cependant, c'est le Conseil du Trésor qui sera responsable de l'administration des payes, et c'est pourquoi il faudra que ces décisions soient prises ensemble.

M. KNOWLES: Donc, le Conseil du Trésor sera l'organe chargé de voir à ce qu'il y ait de la suite dans ces opérations.

M. CLOUTIER: La Commission le suivant de près.

M. KNOWLES: Je ne voudrais pas qu'on pense que je veux mettre en question la délégation d'autorité, ou la dégrader; j'essaie seulement d'en saisir l'idée d'ensemble. Il me semble qu'alors qu'on a fait beaucoup quant à l'autonomie départementale et la délégation de pouvoirs, comme nous l'avons demandé, il devient clair que l'autonomie s'exerce en dedans de certaines limites. Je ne fais que m'intéresser à la logique des échelles de salaires et me demander comment cela peut être assuré. L'autonomie départementale perd de sa signification, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: J'aimerais seulement suggérer aux députés en chef, du moins ceux à qui j'ai parlé, de bien accueillir ce système de moniteur, parce qu'ils se rendent compte de la nécessité de ce que les départements, sans être à l'avant-garde, ne traîne pas derrière le reste de la communauté. Ils réalisent qu'ils sont ceux sur qui l'on comptera demain. S'ils veulent être assez bons, assez efficaces et assez forts pour qu'on puisse s'appuyer sur eux, il faudra donc qu'ils aient eu une carrière aussi riche que possible en expériences. A mon avis, il n'y a pas là de grand problème. Le système est essentiel pour voir à ce que les normes établies par le pouvoir central soient respectées, ou alors nous nous faisons des idées en élaborant un programme de classification, si nous ne prenons pas dès maintenant les mesures nécessaires pour veiller à ce que le système fonctionne sans embûches.

M. KNOWLES: Ils seront tous autonomes, mais ils font mieux d'être tout aussi efficaces les uns que les autres.

M. CLOUTIER: Je crois qu'on peut être optimiste à ce sujet.

M. KNOWLES: M. le président, juste une autre question qui revient peut-être sur un autre sujet, ou le devance, à savoir celui de l'automation. Je crois qu'il ne serait que juste de dire avec d'autres membres de ce Comité que la plupart d'entre vous avez très bien fait ce matin de passer en revue la nature complexe et toutes les difficultés de cette question, mais j'espère que vous réaliserez qu'il est

naturel pour nous d'approuver ce que vous faites, mais aussi d'être profondément intéressés à savoir ce qu'en pensent les employés dont le travail a été sujet à une certaine automation. Il n'y a rien de nouveau à ce propos; c'est la vieille histoire du progrès. Chaque fois qu'un progrès est réalisé, il est vrai qu'on ne peut l'arrêter, mais on doit malgré tout considérer les effets qu'aura ce progrès sur la population du temps. L'automation dans l'industrie opère des miracles, sur les chemins de fer et tout le reste. Mais je me demande si vous avez pris les mesures nécessaires pour voir à ce que le moral des employés touchés par ces changements soit protégé. Vous prétendez que l'automation s'est faite dans une proportion de 20 pour cent. Mais le moral une fois atteint s'en remet difficilement.

D'honorables MEMBRES: Très bien! Bravo!

M. KNOWLES: Cela concerne 40,000 de nos 200,000 fonctionnaires.

M. CLOUTIER: Non, je regrette, ceci s'applique aux deux catégories que nous avons mentionnées.

M. KNOWLES: Mais les autres sont dus pour cela.

M. CLOUTIER: Rien n'indique que le même modèle serait applicable. Dans le secteur scientifique et professionnel, par exemple, où les classifications déjà existantes sont beaucoup moins confuses, je me permets de supposer que le pourcentage est plus faible.

M. KNOWLES: D'accord, mais il n'y en a que 9,000, alors que 97,000 s'occupent de l'opération, et 46,000...

M. CLOUTIER: Je ne me référais pas seulement à votre 40,000, monsieur, mais à votre 20 p. 100.

M. KNOWLES: Très bien alors, divisez mon chiffre en deux et disons que 20,000 employés du service civil ont eu le moral affecté à la suite de cette expérience. Vous avez essayé de le protéger. L'automation est censée être un moyen de donner à l'employé ce qu'il a déjà en augmentant son rendement s'il n'a pas encore atteint son maximum d'efficacité. Mais je sais que M. Bell a probablement parlé de cette question avec beaucoup plus de gens que moi, et si c'est le cas, il est certainement très préoccupé par la chose.

M. BELL (*Carleton*): Je n'ai rien entendu d'autre depuis le mois de juillet.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Vous pourriez aussi m'inclure, monsieur Knowles.

M. KNOWLES: Oui, M. le président. Comme je l'ai dit, je me demande seulement si la Commission ou le *B.R.C.* ont fait assez pour protéger le moral de ces gens affectés par ce que j'appelerais un changement souhaitable. Quand vous entendez nos protestations et nos questions à ce sujet, c'est ce qui nous intéresse à propos des employés, de la même façon que nous sommes intéressés aux employés du National-Canadien lorsqu'ils ont des difficultés. L'automation nous préoccupe; elle a commencé depuis longtemps déjà, sans cependant altérer le moral de vos employés.

M. CLOUTIER: Laissez-moi vous dire que si le service civil n'avait pas eu besoin de ce programme de revision de classification, le spectre des problèmes personnels causés par ce programme de revision de classification aurait certainement suffi pour nous retenir d'une telle entreprise. Je crois que ceci pourrait répondre à une question antérieusement posée par M. Émard, à savoir pourquoi la Commission a laissé fonctionner l'ancien système aussi longtemps. Ceci concerne

des êtres humains et ce n'est pas une décision facile à prendre que de s'engager dans un programme de ce genre. Les choses en étaient au point qu'il s'agissait de l'efficacité même du service civil en général, et c'était là la plus grande exigence. Les exigences du service civil devaient passer en premier. Après ce que je viens de dire, laissez-moi vous assurer que, dès le début, nous nous sommes cassé la tête pour trouver tous les moyens possible d'alléger les problèmes de ceux dont le travail avait été touché par l'automation. Même avant qu'il y ait des employés de ce genre et que la chose n'était qu'à l'état de concept, nous avions décidé qu'il nous fallait être plus humains qu'on ne l'avait été ailleurs, et que nous devions automatiser non pas le système mais sa portée. Depuis lors, nous avons tenté, puisque de nouveaux moyens sont constamment élaborés, de réduire le problème à son minimum. A ce propos, je crois qu'il a diminué, depuis que des personnes se sont rendues compte que leur travail était devenu automatique. Toutes les semaines, nous tenons une réunion avec les associations d'employés; d'ailleurs nous avons une réunion demain matin à onze heures, afin de discuter des problèmes et des moyens d'améliorer la situation. Je ne crois pas que nous ayons manqué une seule réunion depuis lors. Nos officiers de bureau et nos officiers du personnel s'intéressent autant à ce problème que vous tous. Nous faisons tout en notre pouvoir pour essayer de le résoudre.

M. KNOWLES: Votre philosophie est excellente, M. Cloutier; j'accepte et appuie votre proposition, à savoir qu'à moins que nous fassions ces genres de changement la vie dans le service civil pourrait devenir intolérable, de la même façon que l'automation et les computateurs. Nous ne pourrons faire face à l'avenir si nous n'avons pas ces choses. Mais je veux simplement insister sur le fait qu'au cours de ces changements il faudra être humain envers les personnes qui en seront affectées. Il y a un instant, vous avez parlé des individus. Bien, c'est là le cœur du problème; dans tous ces tableaux, ces chiffres et tout le reste, ce sont les individus que nous devons comprendre, mais c'est le fait que le fonctionnaire sent que ces changements l'affectent profondément qui doit nous intéresser. Je n'ai pas besoin de vous donner des exemples. Vous savez ce que l'on a porté à notre attention. Je voudrais seulement vous pousser à vous intéresser aux individus touchés par tout le processus.

M. CLOUTIER: Permettez-moi d'inciter tout le monde à nous présenter leurs suggestions sur ce que l'on pourrait faire pour réduire ce problème.

M. HYMMEN: M. le président, j'aimerais poser une question à M. Cloutier et M. Anderson, mais avant de le faire je voudrais dire que je suis sûr que cette session a très clairement expliqué les tâches et responsabilités du bureau et le travail considérable que la préparation de 73 volumes, comme celui que j'ai entre les mains, a exigé. On a déjà brièvement traité de ma question, et un témoin comparu devant le Comité l'a posée la semaine dernière. Cela a rapport à la description des tâches dans l'évaluation qui est à la base de toute classification, et aussi de toute l'échelle des salaires. Cette question a été soulevée par un représentant des officiers de bateau. Puisque nous entrons ici dans un domaine tout nouveau et que si lorsque. . .je crois devoir insister sur le lorsque plutôt que sur le si . . . le projet de loi n° C-170 sera en vigueur, nous nous efforcerons de rendre la période de transition aussi indolore que possible. S'il y a des points de conteste en ce moment, en ce qui a trait à la description des tâches et au travail d'analyse, est-ce qu'on a donné toutes les chances de reconsidérer cela et est-ce qu'on a pris la bonne décision, sans tenir compte de ce qui arrivera dans l'avenir après un marchandage collectif, parce que nous savons tous que le

projet de loi n° C-170 ou toute autre législation ne prévoit aucun marchandage collectif avant la certification.

M. ANDERSON: M. le président, le bureau a travaillé en pensant qu'il appartient à la direction du département d'organiser le département et de partager les tâches. Nous avons donc accepté ce qu'ont déclaré les officiers responsables de département à savoir que les tâches d'un poste doivent être conformes aux questionnaires. Dans plusieurs cas, comme je l'ai dit précédemment, M. le président, le questionnaire original était préparé par l'employé et revisé par un officier responsable de département qui assurait que la déclaration des tâches avait été exacte. Nous ne pensions pas, M. le Président, qu'il était de notre affaire d'essayer d'arbitrer des querelles entre un gérant responsable de département et un employé, au sujet de ce que l'employé est censé faire. Si la direction dit que ce sont là les tâches d'un poste, nous avons approuvé la déclaration du responsable, et si l'employé dit qu'il faisait autre chose que cela, il y a querelle, c'est-à-dire entre la direction du département et l'employé; nous n'avons pas pensé qu'il nous revenait de régler ce genre de dispute.

M. BELL *(Carleton)*: Pourrais-je demander à M. Cloutier de commenter l'idée principale de toute cette affaire qui me préoccupe le plus. A savoir que les classifications antérieures étaient établies de temps en temps par la Commission du service civil; toutes les classes, tous les échelons étaient le produit du travail de la Commission du service civil au cours des années. Cependant, d'après ce que nous avons passé en revue ce matin, il est évident que la Commission du service civil a eu tort dans 70% des cas, et a eu raison seulement dans 30% des cas. Ils étaient dégradés dans une proportion de 50% et revalorisés dans une proportion de 20%. En d'autres termes, il y a eu 70% d'erreur marginale dans les opérations passées. Quelle assurance pouvons-nous avoir que le nouveau Bureau de la revision des classifications fera mieux? Comment pouvons-nous promettre au fonctionnaire ordinaire qu'il y aura plus de sagesse dans la revue présente que dans les revues passées qui avaient pourtant été faites par des membres très distingués de la Commission du service civil?

M. CLOUTIER: Bien, je pense, en réponse à votre question, M. Bell, que j'aimerais vous dire tout d'abord que les temps changent. . . pas le temps lui-même mais au fur et à mesure que les années s'écoulent. . . les tâches des différents postes changent. Cela ne signifie pas qu'automatiquement le poste est réexaminé périodiquement par les responsables de la classification. Mais, en ce qui concerne plus directement le souci que vous avez manifesté, se trouve le fait que je ne pense pas que parce que nous avons un nouveau système qui a produit à l'origine 20 p. 100 de «red circling» et 50 p. 100 de «green circling», il doit s'ensuivre automatiquement que la classification des systèmes précédents étaient mauvaise.

M. BELL *(Carleton)*: Pourquoi pas?

M. CLOUTIER: Simplement parce que ces classifications ont été faites suivant un autre système qui reconnaissait des niveaux différents et dans la mesure où, revenant de nouveau à l'exemple que j'ai donné précédemment d'une classe qui comportait 13 échelons de $5,000 à $15,000, la classification individuelle suivant ce système de 13 échelons aurait pu être entièrement bonne mais, parce que le nouveau système reconnaît pour la même somme seulement sept échelons, il faut donc comprimer d'une certaine façon. Voici un facteur, la compression des niveaux. A part cela, il y a le fait que cette vieille classe n'aurait pu s'appliquer

qu'a un seul département...et celui que j'ai en tête ne s'est en effet appliqué qu'à un seul département...de sorte que les facteurs qui permettaient d'arriver à une évaluation n'étaient influencés que par les circonstances dans ce département précis. C'était là de l'administration financière.

Nous avons un groupe d'administrateurs financiers qui s'occupent de tout le fonctionnement du service civil, et les facteurs qui entrent en jeu sont nécessairement différents. Pas seulement les facteurs sont-ils différents. Les techniques s'expriment maintenant d'une façon telle que l'employé, une fois que le principe lui en a été donné, peut en faire usage; alors que dans l'ancien système l'application du principe requérait, comme je l'ai déjà dit, des années d'expérience dans le domaine de la classification.

Vous avez soulevé un autre point en demandant...si je vous interprète bien. . . ce qui permet à l'employé d'avoir confiance dans la sagesse des futurs classificateurs.

M. BELL *(Carleton)*: A savoir si la moyenne d'erreur sera améliorée par rapport au passé.

M. CLOUTIER: Oui, bien, je ne serais pas prêt à dire que la situation était défavorable dans le passé non plus qu'elle sera sans faute dans l'avenir; tout le monde se trompe. Mais, je serais porté à croire que comme la technique employée par la plupart de ces groupes est maintenant clairement établie et peut être comprise et défendue, qu'il y a des chances que les classifications que l'on fera dans l'avenir soient plus largement admises par les personnes qu'elles concernent.

M. BELL (*Carleton*): Ceci m'amène à mon second point. On m'a rapporté que différents systèmes d'évaluation d'un poste ont été employés au sein d'un seul groupe: par exemple, dans certains cas, dans le domaine administratif, le système de pourcentage des points a été utilisé par un seul groupe, et dans les autres cas on a suivi un système complètement différent. C'est donc dire qu'il n'y a aucune uniformité d'un département à l'autre.

M. CLOUTIER: C'est vrai, et dans le domaine de l'administration nous employons une méthode de description des échelons pour le groupe des opérateurs de téléphone et de systèmes de communications, parce que l'ancienne méthode était simple et qu'il n'y avait pas de lien très fort entre les classes; il nous a donc paru souhaitable dans ces deux cas de continuer à voir les choses de la même façon. C'est lorsque les circonstances ont montré que l'indifférence était générale que le système de pourcentage des points devient tout indiqué; mais dans les autres cas où les emplois sont plus fixes, alors un tel système s'avère de peu d'utilité pour obtenir du très bon travail.

M. BELL (*Carleton*): Cela ne mène-t-il pas à un manque de standardisation?

M. CLOUTIER: Non, non, parce que chaque groupe est considéré séparément et, suivant les problèmes exposés par ledit groupe, on prend une décision quant à l'instrument ou la technique les plus adéquats.

M. BELL (*Carleton*): Je dois avouer que je ne vous suis pas tout à fait, M. Cloutier; je ne vois pas, par exemple dans le groupe d'employés de bureau et dans celui qui s'occupe de faire des règlements, pourquoi ils devraient employer au «Department of Defence Production» un système différent de celui qu'on pourrait employer au ministère des Postes.

M. CLOUTIER: Ah non, cela ne s'applique pas. Dans le groupe des employés de bureau, la technique utilisée est appliquée partout où l'on trouve des employés classés dans ce groupe. De sorte que dans le groupe des employés de bureau que vous avez mentionné, nous avons utilisé cette méthode de pourcen-

tage des points qui fonctionne d'ailleurs dans tout le service. Les tâches d'un opérateur de téléphone sont beaucoup plus faciles à définir et beaucoup plus uniformisées que celles d'un employé de bureau. Les commis de bureau font une foule de choses.

M. BELL (*Carleton*): Peut-être ne nous sommes-nous pas compris à ce propos. Je parlais de systèmes différents au sein d'un groupe, non entre les catégories.

M. CLOUTIER: Ah, non, au sein d'un groupe il n'y a qu'une technique employée. Je regrette, il y en a un, le groupe des pompiers. Permettez-moi de partager avec vous cette information. Dans le groupe des pompiers, un pompier est un pompier, et les tâches sont toutes les mêmes, à une exception près, celle de la surveillance. Nous avons employé pour ce groupe le système de pourcentage des points pour les différents niveaux de surveillance. Revenant encore au principe de base que nous avons adopté, en d'autres termes, nous considérons un groupe et nous déterminons pour ce dernier la technique de classification qui sera la plus efficace, non seulement dans le présent mais pour aussi loin qu'il nous est possible de voir dans l'avenir. En effet, notre plan n'est pas terminé pour les autres catégories, et autres variations comme celles-ci pourront y être apportées.

M. BELL (*Carleton*): Une autre question; pouvez-vous indiquer ce que l'on a tenté de faire pour expliquer cette politique au fonctionnaire ordinaire? Vous ne vous rendez évidemment pas compte, M. Cloutier, des craintes que j'ai de ce que je crois être le plus grand changement d'esprit du service civil depuis que je suis dans les affaires publiques. Je me demande si les relations publiques de la Commission à ce propos ont toutes été ce qu'elles devaient être, et si l'on a vraiment essayé d'expliquer ce phénomène.

M. CLOUTIER: Dans la mesure où un employé n'est pas entièrement au fait, alors je dirais que nos relations publiques n'ont pas été aussi bonnes qu'elles auraient dû l'être; dans la mesure où il y en a un. Mais, ayant dit cela, laissez-moi vous expliquer brièvement les différents moyens que nous avons pris et les différentes choses que nous avons faites pour essayer de garder un certain contact avec les employés affectés et leur fournir les renseignements nécessaires. Pour commencer, lorsque le bureau est entré en opération le 1er octobre 1964, nous n'avons pas vraiment débuté parce que nous n'avons pas eu de local avant le mois de novembre. Mais en décembre, les officiers de bureau ont parcouru le pays pour rencontrer des groupes d'employés dans chaque grande ville pour leur expliquer ce que nous allions faire, parce que à ce moment-là les plans n'étaient pas aussi avancés; nous avons donc simplement tenté de leur exposer ce que nous souhaitions accomplir par ce programme de revision des classifications. Nous avons fait cela à l'extérieur d'Ottawa et dans Ottawa même. Nous avons visité les départements avec une petite brochure d'explications générales sur le sujet, que nous avons publiée à environ 1,000,000 d'exemplaires, justement pour qu'elle soit distribuée aussi largement que possible. Ceci s'est fait en octobre 1964. Cette brochure a été rééditée au printemps de 1965, et à peu près en même temps en mars nous avons envoyé des groupes d'officiers à travers le pays pour rencontrer des gens de département, leur expliquer ce que nous faisions et répondre à leurs questions. Cette initiative a été entreprise partout, et depuis lors je pense que deux excursions ont eu lieu à travers le pays depuis le printemps dernier.

De plus, l'hiver dernier, nous avons préparé et distribué à chaque employé, avec son chèque de paye, parce que certaines gens auraient pu sans cela ne pas obtenir et lire la brochure que l'on faisait circuler; mais comme tout le monde est

assez intéressé à son chèque de paye, nous avons pensé que ce serait une bonne idée de l'attacher à ces chèques de façon à ce que l'employé se sente gêné de ne pas la lire, ce qui encore dépassait les fondements du plan. De plus, nous avons écrit je ne sais plus combien de lettres circulaires aux départements. Nous leur avons fourni je ne sais plus combien d'exemplaires à être distribués dans le département, et finalement, la seule chose à laquelle je puisse penser maintenant c'est que, dans tous les communiqués de presse, on fournissait aux associations d'employés une lettre circulaire et nous leur faisions comprendre qu'elle devait être reproduite, et elle l'était, dans leurs différents journaux et revues. Ayant dit cela, s'il y a quelqu'un qui ne comprendrait pas ce que c'est que l'automatisation et qui l'a subie, nous avons failli.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Messieurs, il est maintenant une heure moins quart. Le Comité désire-t-il le retour de M. Cloutier et de M. Anderson aujourd'hui même? Ces messieurs ont-ils fini d'exposer leur point? Ils reviendront, je suppose, lors de la discussion du projet de loi.

M. BELL (*Carleton*): Seront-ils disponibles?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Ils seront disponibles.

M. KNOWLES: Monsieur le président, j'aimerais me joindre aux autres et remercier ces messieurs de nous avoir accordé cette demi-journée.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Je crois que nous devrions fixer une réunion pour le comité de direction et je les avertirai avant la tenue de la prochaine réunion qui aura lieu jeudi prochain, alors que nous ouvrirons la discussion sur le projet de loi, à moins que vous ne vouliez, messieurs, entreprendre ce projet de loi ce soir. Je crois qu'il serait préférable de discuter de notre procédure d'abord. Alors, ferons-nous une réunion du comité de direction ce soir?

M. KNOWLES: L'accord avec les légistes n'était-il pas que nous ne les aurions que lorsque nous aurions atteint cette phase du projet de loi?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Qui cela?

M. KNOWLES: Les légistes.

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): Ils ne sont pas encore prêts.

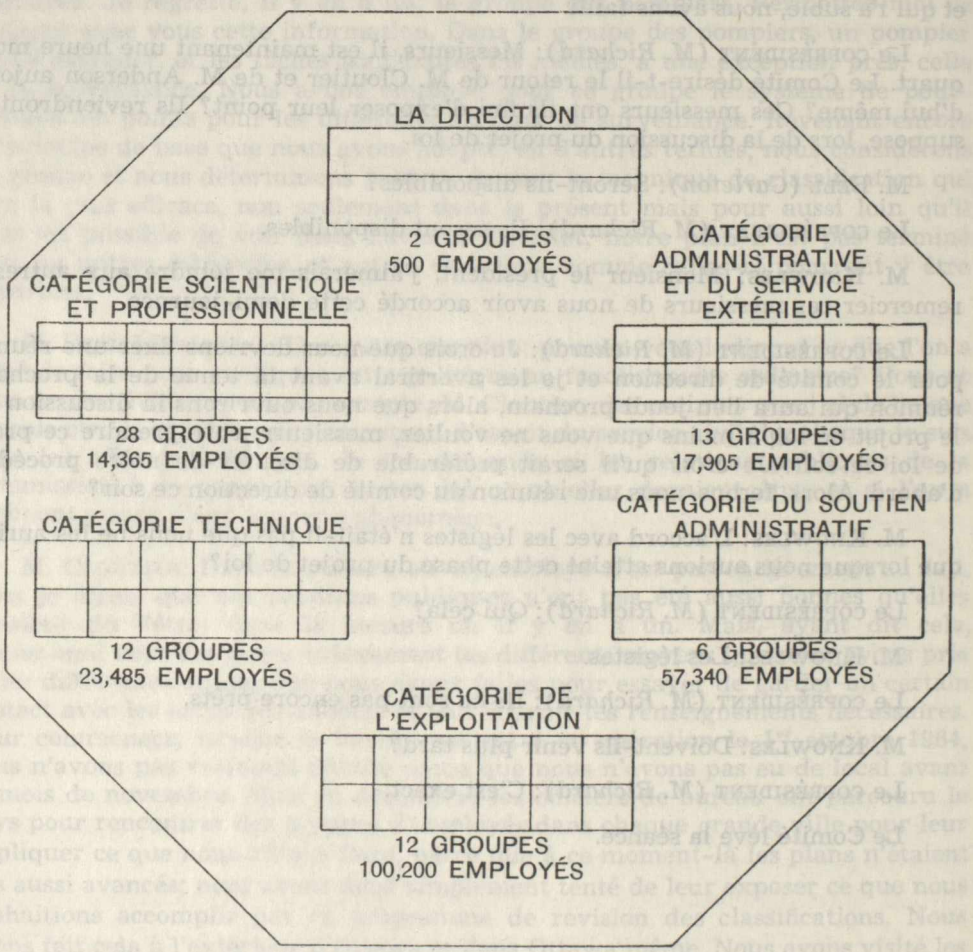
M. KNOWLES: Doivent-ils venir plus tard?

Le COPRÉSIDENT (*M. Richard*): C'est exact.

Le Comité lève la séance.

APPENDIX O

CATÉGORIES & GROUPES
ADMINISTRATION CENTRALE



TOTAL DES GROUPES 73
TOTAL DES EMPLOYÉS 213,795

APPENDICE P

NOMBRE APPROXIMATIF DE POSITIONS ASSIGNÉES À CHACUN DES GROUPES D'OCCUPATIONS PROPOSÉS

Catégorie et groupe	Ancienne classification			
	Fonction publique	Taux courant	Autres	Total
LA DIRECTION:				
(Date de transposition: le 1er juillet 1967)				
La haute direction	350	0	0	
La direction générale	150	0	0	
	500	0	0	500
CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE:				
(Date de transposition: le 1er juillet 1967)				
Actuariat	20	0	0	
Sciences agricoles	400	0	0	
Architecture	170	0	0	
Vérification	1,400	0	0	
Biologie et Bactériologie	180	0	0	
Chimie	275	0	0	
Art dentaire	85	0	0	
Économique, Sociologie et Statistique	630	0	0	
Enseignement	200	0	2,000	
Génie et Arpentage	1,900	0	0	
Sciences forestières	40	0	0	
Recherche historique	100	0	0	
Sciences domestiques	150	0	0	
Droit	240	0	0	
Bibliothéconomie	165	0	0	
Mathématiques	50	0	0	
Médecine	525	0	0	
Météorologie	550	0	0	
Sciences infirmières	2,000	0	0	
Ergothérapie et Physiothérapie	150	0	0	
Pharmacie	60	0	0	
Sciences physiques	225	0	0	
Psychologie	25	0	0	
Réglementation scientifique	375	0	0	
Recherche scientifique	1,600	0	0	
Service social	135	0	15	
Enseignement universitaire	200	0	0	
Médecine vétérinaire	500	0	0	
	12,350	0	2,015	14,365
CATÉGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTÉRIEUR:				
(Date de transposition: le 1er octobre 1965)				
Services administratifs	1,590	0	60	
Gestion de systèmes de calculatrices	410	0	0	
Gestion des finances	630	0	10	
Services d'information	360	0	5	
Organisation et méthodes	290	0	0	
Gestion du personnel	1,100	0	10	
Gestion de l'exécution	10,080	0	90	
Achat et approvisionnement	875	0	10	
Programmes de bien-être social	425	0	265	
Stagiaires en administration	Aucun chiffre disponible			
(Date de transposition: le 1er juillet 1967)				
Commerce	780	0	0	
Affaires étrangères	680	0	0	
Traduction	315	0	0	
	17,455	0	450	17,905

Catégorie et groupe	Ancienne classification			
	Fonction publique	Taux courant	Autres	Total
CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF:				
(Date de transposition: le 1er octobre 1965)				
Communications	1,045	0	0	
Traitement des données	1,230	0	0	
Commis aux écritures et aux règlements	37,585	0	50	
Mécanographie	490	0	5	
Secrétariat, Sténographie, Dactylographie	16,160	0	200	
Téléphonistes	575	0	0	
	57,085	0	255	57,340
CATÉGORIE TECHNIQUE:				
(Date de transposition: le 1er juillet 1967)				
Navigation aérienne	150	0	0	
Contrôle du trafic aérien	900	0	0	
Soutien technologique et scientifique	4,200	0	50	
Dessin et illustrations	1,300	0	50	
Électronique	1,200	0	0	
Techniciens divers	9,300	0	350	
Photographie	80	0	5	
Inspection des produits primaires	2,200	0	0	
Radiotélégraphie	1,200	0	0	
Officiers de navire	0	0	1,300	
Pilotes de navire	0	50	0	
Inspection technique	1,150	0	0	
	21,680	50	1,755	23,485
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION				
(Date de transposition: le 1er octobre 1966)				
Manœuvres et hommes de métier	6,400	15,000	0	
Services divers	12,300	6,300	0	
Services hospitaliers	4,000	2,000	500	
Métiers de l'imprimerie	200	1,000	0	
Réparation des navires	100	1,700	0	
Équipages de navire	0	0	2,800	
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	2,500	100	0	
Pompiers	1,200	0	0	
Gardiens de phare	600	0	0	
Manutention du courrier	30,000	0	0	
Bureaux de poste à commission	0	0	11,000	
Services correctionnels	0	0	2,500	
	57,300	26,100	16,800	100,200
Grand Total	166,370	26,150	21,275	213,795

Bureau de révision de la classification le 31 octobre 1966.

APPENDICE Q

SERVICES ADMINISTRATIFS

SOMMAIRE DES PROPOSITIONS ET DES ATTRIBUTIONS

Niveau proposé Échelle de traitements et Cote numérique	Classe et grade du poste	Présente échelle de traitements	Nombre inchangé	Nombre des «cercles rouges»	Nombre des «cercles verts»
SA–1					
5,850 - 6,962	Agent d'administration 1	6,206 - 6,962	47	—	—
Cote	Agent d'administration 2	6,804 - 7,497	—	21	—
166 - 240	Agent d'administration 3	7,340 - 8,096	—	6	—
	Agent d'administration 4	7,696 - 8,777	—	2	—
	Agent d'administration 5	8,363 - 9,508	—	1	—
	Agent technique 2	5,054 - 5,803	—	—	4
	Agent technique 3	6,206 - 6,962	19	—	—
	Agent technique 11	11,554 -13,038	—	1	—
	Commis 4	4,586 - 5,054	—	—	3
	Commis principal	5,242 - 5,803	—	—	3
	Commis surveillant	5,741 - 6,302	—	—	5
	Premier commis	6,143 - 6,710	—	—	1
	Agent du personnel 2	6,395 - 6,962	1	—	—
	Surveillant des services de bureau 4	6,143 - 6,710	—	—	3
	Comptable de ministère 3	5,741 - 6,302	—	—	1
	Comptable de ministère 4	6,395 - 6,962	3	—	—
5,850 - 6,962	Agent des postes 4	5,741 - 6,302	—	—	27
Cote	Technicien 1	4,260 - 5,520	—	—	1
166 - 240	Agent d'aménagement urbain 1	5,054 - 5,803	—	—	4
	Agent d'aménagement urbain 2	6,206 - 6,962	4	—	—
			74	31	52
	Total des postes au niveau			157	
SA 2					
6,597 - 7,097	Agent d'administration 1	6,206 - 6,962	—	—	59
Cote	Agent d'administration 2	6,804 - 7,497	100	—	—
241 - 320	Agent d'administration 3	7,340 - 8,096	—	46	—
	Agent d'administration 4	7,696 - 8,777	—	17	—
	Agent d'administration 5	8,363 - 9,508	—	2	—
	Agent d'administration 6	9,127 -10,653	—	2	—
	Agent technique 2	5,054 - 5,803	—	—	4
	Agent technique 3	6,206 - 6,962	—	—	18
	Agent technique 4	6,804 - 7,497	83	—	—
	Agent technique 5	7,340 - 8,096	—	2	—
	Agent technique 6	7,886 - 8,968	—	2	—
	Agent technique 7	8,681 - 9,953	—	1	—
SA 2 (suite)					
	Commis aux écritures et aux règlements 4	4,598 - 5,054	—	—	1
	Commis aux écritures et aux règlements 5	5,281 - 5,803	—	—	2
	Commis principal	5,242 - 5,803	—	—	6
	Commis surveillant	5,741 - 6,302	—	—	4
	Premier commis	6,143 - 6,710	—	—	7
	Agent du personnel 2	6,395 - 6,962	—	—	1
	Agent du personnel 3	7,340 - 8,096	—	2	—
	Agent de formation du personnel 3	6,804 - 7,497	1	—	—
	Agent des postes 5	6,395 - 6,962	—	—	1
	Inspecteur des douanes et de l'accise 2	6,804 - 7,497	20	—	—
	Technicien 3	5,855 - 6,395	—	—	1
	Inspecteur du commerce de détail 3	6,143 - 6,710	—	—	1
	Commis du greffe, Cour Suprême	6,206 - 6,962	—	—	1
	Comptable de ministère 5	6,804 - 7,497	1	—	—
	Surveillant des services de bureau 5	6,804 - 7,497	2	—	—
	Arpenteur-géomètre 1	7,088 - 8,096	—	1	—
			207	75	106
	Total des postes au niveau			388	

Niveau proposé Échelle de traitements et Cote numérique	Classe et grade du poste	Présente échelle de traitements	Nombre inchangé	Nombre des «cercles rouges»	Nombre des «cercles verts»
SA 3					
7,124 - 8,096	Agent d'administration 1	6,206 - 6,962	—	—	10
Cote	Agent d'administration 2	6,804 - 7,497	—	—	44
321 - 400	Agent d'administration 3	7,340 - 8,096	125	—	—
	Agent d'administration 4	7,696 - 8,777	—	45	—
	Agent d'administration 5	8,363 - 9,508	—	10	—
	Agent d'administration 6	9,127 -10,653	—	1	—
	Agent technique 3	6,206 - 6,962	—	—	4
	Agent technique 4	6,804 - 7,497	—	—	19
	Agent technique 5	7,340 - 8,096	21	—	—
	Agent technique 6	7,886 - 8,968	—	1	—
	Agent technique 7	8,681 - 9,953	—	1	—
	Commis en chef des douanes et de l'accise 7	7,340 - 8,096	8	—	—
	Commis en chef des douanes et de l'accise 8	7,886 - 8,968	—	2	—
	Comptable de ministère 2	5,242 - 5,803	—	—	4
	Comptable de ministère 3	5,741 - 6,302	—	—	10
	Comptable de ministère 5	6,804 - 7,496	—	—	1
	Surveillant des services de bureau 4	6,143 - 6,710	—	—	2
	Surveillant des services de bureau 5	6,804 - 7,497	—	—	3
	Agent d'aménagement urbain 3	6,804 - 7,497	—	—	7
	Agent d'aménagement urbain 4	7,340 - 8,906	3	—	—
	Agent de la Commission du service civil 3	8,014 - 9,158	—	1	—
	Examinateur des brevets 2	6,660 - 7,800	—	—	1
	Agent du personnel 3	7,340 - 8,096	1	—	—
	Commis 4	4,586 - 5,054	—	—	1
	Premier commis	6,143 - 6,710	—	—	1
	Commis du greffe, Cour de l'Échiquier	6,426 - 7,245	—	—	1
	Inspecteur, CAC	7,340 - 8,096	8	—	—
	Contrôleur des douanes et de l'accise 7	7,340 - 8,096	1	—	—
	Contrôleur des douanes et de l'accise 8	7,886 - 8,968	—	1	—
	Secrétaire, CAC	8,681 - 9,953	—	1	—
	Avocat 2	6,489 - 7,686	—	—	1
	Fonctionnaire à l'immigration	7,340 - 8,096	1	—	—
			168	63	109
	Total des postes au niveau			340	
SA 4					
7,891 - 8,968	Agent d'administration 1	6,206 - 6,962	—	—	1
Cote	Agent d'administration 2	6,804 - 7,497	—	—	3
401 - 500	Agent d'administration 3	7,340 - 8,096	—	—	35
	Agent d'administration 4	7,696 - 8,777	—	—	89
	Agent d'administration 5	8,363 - 9,508	—	38	—
	Agent d'administration 6	9,127 -10,653	—	12	—
	Agent d'administration 7	11,554 -13,038	—	1	—
	Agent technique 3	6,206 - 6,962	—	—	1
	Agent technique 4	6,804 - 7,497	—	—	12
	Agent technique 5	7,340 - 8,096	—	—	28
	Agent technique 6	7,886 - 8,968	24	—	—
	Agent technique 7	8,681 - 9,953	—	5	—
	Agent technique 8	9,127 -10,653	—	2	—
	Agent technique 9	9,688 -11,342	—	1	—
	Fonctionnaire à l'immigration 9	7,340 - 8,096	—	—	8
	Fonctionnaire à l'immigration 10	7,886 - 8,968	2	—	—
	Agent de la Commission du service civil 5	10,070 -11,342	—	1	—
	Géographe 4	9,688 -11,342	—	1	—
	Inspecteur des douanes et de l'accise 2	6,804 - 7,497	—	—	12
	Inspecteur des douanes et de l'accise 3	9,127 -10,653	—	2	—
	Agent du Trésor 1	6,804 - 7,497	—	—	1
	Commis en chef des douanes et de l'accise 8	7,886 - 8,968	3	—	—
	Agent du personnel 5	8,363 - 9,508	—	1	—
	Agent d'information 3	7,409 - 8,777	—	—	1

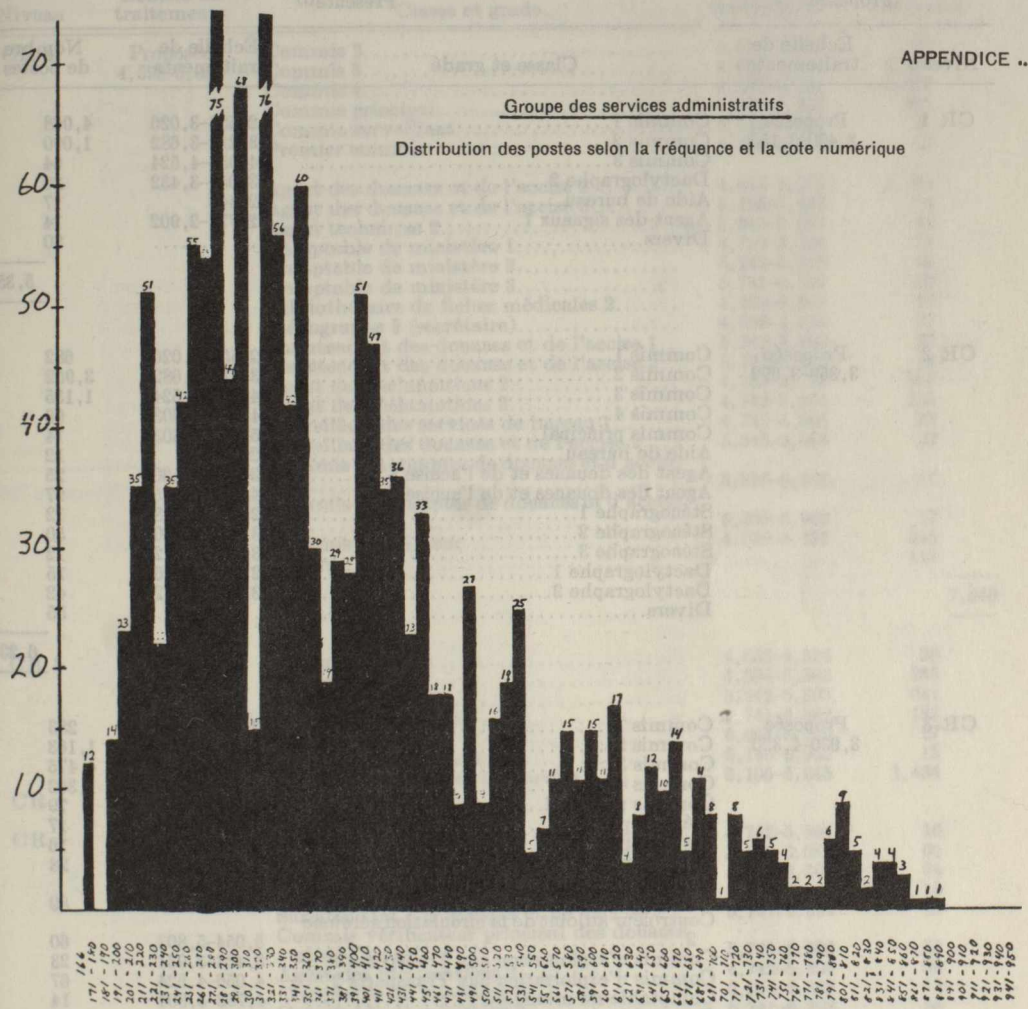
Niveau proposé Échelle de traitements et Cote numérique	Classe et grade du poste	Présente échelle de traitements	Nombre inchangé	Nombre des «cercles rouges»	Nombre des «cercles verts»
SA 4 (suite)					
7,891 - 8,968	Agent des affaires indiennes 6	8,363 - 9,508	—	1	—
Cote	Agent des affaires indiennes 7	9,127 -10,653	—	4	—
401 - 500	Agent des affaires indiennes 8	11,024 -12,296	—	1	—
	Surveillant régional des agences indiennes 1	8,363 - 9,508	—	1	—
	Agent des postes 7	7,340 - 8,096	—	—	1
	Archiviste 3	8,014 - 9,158	—	1	—
	Administrateur du personnel 4	9,031 -10,176	—	1	—
	Directeur associé PRFA	-12,636	—	1	—
			29	74	192
	Total des postes au niveau			295	
SA 5					
9,375 -10,653	Agent d'administration 3	7,340 - 8,096	—	—	1
Cote	Agent d'administration 4	7,696 - 8,777	—	—	11
501 - 600	Agent d'administration 5	8,363 - 9,508	—	—	2
	Agent d'administration 6	9,127 -10,653	23	—	—
	Agent d'administration 7	11,554 -13,038	—	13	—
	Agent d'administration 8	13,038 -14,628	—	3	—
	Agent technique 6	7,886 - 8,968	—	—	5
	Agent technique 7	8,681 - 9,953	—	—	10
	Agent technique 8	9,127 -10,653	8	—	—
	Administrateur du personnel 5	10,070 -11,342	—	2	—
	Agent du personnel 4	7,696 - 8,777	—	—	1
	Conseiller du crédit agricole 4	8,363 - 9,508	—	—	6
	Agent d'information 5	9,190 -10,717	—	1	—
	Architecte 5	10,160 -11,360	—	1	—
	Agent des relations industrielles 5	8,363 - 9,058	—	—	1
	Programmeur de calculatrices électroniques 3	6,269 - 7,529	—	—	1
	Agent du perfectionnement 6	10,070 -11,342	—	1	—
	Commis en chef des douanes et de l'accise 9	8,363 - 9,508	—	—	2
	Agent des affaires indiennes 6	8,363 - 9,508	—	—	2
	Agent de la Commission du service civil 5	10,070 -11,342	—	1	—
	Inspecteur des douanes et de l'accise 3	9,127 -10,653	7	—	—
	Analyste de la gestion 4	9,031 -10,176	—	—	1
			38	22	73
	Total des postes au niveau			133	
SA 6					
11,088 -12,600	Agent d'administration 3	7,340 - 8,096	—	—	4
Cote	Agent d'administration 4	7,696 - 8,777	—	—	6
601 - 700	Agent d'administration 5	8,363 - 9,508	—	—	6
	Agent d'administration 6	9,127 -10,653	—	—	21
	Agent d'administration 7	11,554 -13,038	—	22	—
	Agent d'administration 8	13,038 -14,628	—	8	—
	Agent technique 5	7,340 - 8,096	—	—	1
	Agent technique 7	8,681 - 9,953	—	—	1
	Agent technique 8	9,127 -10,653	—	—	11
	Agent technique 9	9,688 -11,342	—	—	6
	Agent technique 10	10,494 -12,296	—	—	4
	Agent technique 11	11,554 -13,038	—	1	—
	Analyste de la gestion 5	10,070 -11,342	—	—	1
	Secrétaire adjoint du Gouverneur général	9,127 -10,653	—	—	1
	Ingénieur 5	10,160 -11,360	—	—	1
	Commis en chef des douanes et de l'accise 10	9,127 -10,653	—	—	2
	Agent de la Commission du service civil 7	14,946 -16,006	—	1	—

Niveau proposé Échelle de traitements et Cote numérique	Classe et grade du poste	Présente échelle de traitements	Nombre inchangé	Nombre des «cercles rouges»	Nombre des «cercles verts»
SA 6 (suite)					
11,088 - 12,600 Cote 601 - 700	Inspecteur en chef CAC	11,554 -13,038	—	1	—
	Administrateur du bien-être 5	11,554 -13,038	—	1	—
	Directeur adjoint de l'inspection, douanes et accise	9,688 -11,342	—	—	1
			0	34	66
	Total des postes au niveau			100	
SA 7					
SA 7					
12,873 - 14,628 Cote 701 - 800	Agent d'administration 6	9,127 -10,653	—	—	1
	Agent d'administration 7	11,554 -13,038	—	—	13
	Agent d'administration 8	13,038 -14,628	14	—	—
	Agent technique 8	9,127 -10,653	—	—	—
	Agent technique 10	10,494 -12,296	—	—	2
	Agent technique 11	11,554 -13,038	—	—	4
	Agent de la production de défense 7	11,554 -13,038	—	—	1
	Agent de finance 6	14,946 -16,006	—	1	—
	Secrétaire, Transports	14,946 -16,006	—	1	—
	Surintendant, Défense nationale	14,946 -16,006	—	2	—
	Nouveaux postes	— —	1	—	—
			15	4	22
	Total des postes au niveau			41	
SA 8					
14,086 - 16,006 Cote 801 - 900	Agent d'administration 7	11,554 -13,038	—	—	1
	Agent d'administration 8	13,038 -14,628	—	—	13
	Directeur adjoint des services postaux	14,946 -16,006	2	—	—
	Directeur de l'inspection, douanes et accise	13,038 -14,628	—	—	1
	Directeur de l'administration du Service de vérification, Postes	14,946 -16,006	1	—	—
	Administrateur de district 5, Affaires des anciens combattants	10,494 -12,296	—	—	1
	Surintendant, Défense nationale	14,946 -16,006	1	—	—
	Agent du Trésor 5	13,038 -14,628	—	—	1
	Chef des programmes spéciaux	14,946 -16,006	1	—	—
	Agent de la production de défense 9	14,946 -16,006	1	—	—
	Directeur de l'administration du Service de recherches, Agriculture	14,946 -16,006	1	—	—
	Chef de la Direction des terres, Transports	14,946 -16,006	1	—	—
	Chef de Division, C et I	14,946 -16,006	1	—	—
	Chef de Division, Travaux publics	14,946 -16,006	1	—	—
	Directeur de l'administration, Commission des grains	14,946 -16,006	1	—	—
	Directeur de l'impôt	14,946 -16,006	1	—	—
			12	0	17
	Total des postes au niveau			29	
SA 9					
15,860 - 19,100 Cote 901 - 1000	Aucun poste		—	—	—
	Total des groupes		543	303	637
				1,483	
	Pourcentage des postes		36.6	20.4	43.0

APPENDICE ..

Groupe des services administratifs

Distribution des postes selon la fréquence et la cote numérique



APPENDICE Q (Suite)

COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS

COMPARAISON ENTRE LES CLASSES PRÉSENTES ET PROPOSÉES ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

Proposée		Présente[1]		
Niveau	Échelle de traitements	Classe et grade	Échelle de traitements	Nombre de postes
CR 1	Proposée 2,490-3,155	Commis 1	2,558-3,026	4,068
		Commis 2	3,214-3,682	1,090
		Commis 3	4,056-4,524	64
		Dactylographe 2	3,058-3,432	20
		Aide de bureau	2,440	17
		Agent des signaux 1	2,777-2,902	14
		Divers	.....	80
				5,353
CR 2	Proposée 3,359-3,692	Commis 1	2,558-3,026	682
		Commis 2	3,214-3,682	3,952
		Commis 3	4,056-4,524	1,155
		Commis 4	4,586-5,803	96
		Commis principal	5,242-5,803	14
		Aide de bureau	2,440	12
		Agent des douanes et de l'accise 1	3,370-4,120	25
		Agent des douanes et de l'accise 2	4,615-5,215	97
		Sténographe 1	2,590-3,338	12
		Sténographe 2	3,401-3,720	50
		Sténographe 3	3,900-4,212	12
		Dactylographe 1	2,558-3,026	15
		Dactylographe 2	3,058-3,432	42
		Divers	.....	55
				6,231
CR 3	Proposée 3,930-4,320	Commis 1	2,558-3,026	283
		Commis 2	3,214-3,682	1,163
		Commis 3	4,056-4,524	4,475
		Commis 4	4,586-5,803	1,302
		Commis principal	5,242-5,803	79
		Sténographe 2	3,401-3,720	17
		Sténographe 3	3,900-4,212	16
		Sténographe 3 (secrétaire)	4,056-4,524	28
		Contrôleur adjoint de la circulation aérienne 1	3,744-4,524	89
		Contrôleur adjoint de la circulation aéreinne 2	5,054-5,803	60
		Commis d'exploitation aux Transports 1	3,463-3,931	23
		Commis d'exploitation aux Transports 2	4,056-4,524	67
		Comptable de ministère 1	4,752-5,304	14
		Comptable de ministère 2	5,242-5,803	12
		Commis calculateur	4,930-5,491	47
		Commis au génie 2	4,087-4,711	24
		Agent des réclamations 2	4,368-4,774	134
		Technicien 1	4,260-5,520	11
		Divers	.....	66
				7,910

COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS (Suite)

COMPARAISON ENTRE LES CLASSES PRÉSENTES ET PROPOSÉES ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENTS (Suite)

Proposée		Présente[1]		
Niveau	Échelle de traitements	Classe et grade	Échelle de traitements	Nombre de postes
CR 4	Proposée 4,598-5,054	Commis 2	3,214-3,682	62
		Commis 3	4,056-4,524	1,329
		Commis 4	4,586-5,054	2,359
		Commis principal	5,242-5,803	607
		Commis surveillant	5,741-6,302	29
		Premier commis	6,084-6,710	13
		Agent des douanes et de l'accise 2	4,615-5,215	1,384
		Agent des douanes et de l'accise 3	5,105-5,645	14
		Agent technique 2	5,045-5,803	34
		Comptable de ministère 1	4,742-5,304	71
		Comptable de ministère 2	5,242-5,803	58
		Comptable de ministère 3	5,741-6,302	23
		Bibliothécaire de fiches médicales 2	4,493-4,961	18
		Sténographe 3 (secrétaire)	4,056-4,524	27
		Surintendant des douanes et de l'accise 1	5,242-5,803	23
		Surintendant des douanes et de l'accise 2	5,741-6,302	13
		Agent des réclamations 2	4,368-4,774	887
		Agent des réclamations 3	4,742-5,304	255
		Surveillant des services de bureau 1	4,742-5,304	23
		Surveillant des douanes et de l'accise 2	5,545-6,085	20
		Commis des comptes de douanes et d'accise 7	5,928-6,302	11
		Commis des comptes de douanes et d'accise 8	6,395-6,962	17
		Commis calculateur	4,930-5,491	245
		Divers	.....	118
				7,640
CR 5	Proposée 5,382-5,913	Commis 3	4,056-4,524	28
		Commis 4	4,586-5,803	285
		Commis principal	5,242-5,803	641
		Commis surveillant	5,741-6,302	183
		Premier commis	6,084-6,710	27
		Agent d'administration 1	6,146-6,962	15
		Agent des douanes et de l'accise 3	5,105-5,645	1,454
CR 4				
CR 5		Surveillant des douanes et de l'accise 1	4,742-5,304	16
		Surveillant des douanes et de l'accise 2	5,545-6,085	60
		Surveillant des douanes et de l'accise 3	5,741-6,302	34
		Surintendant des douanes et de l'accise 1	5,242-5,803	15
		Surintendant des douanes et de l'accise 2	5,741-6,302	18
		Commis vérificateur principal des douanes et de l'accise	5,741-6,302	53
		Agent des réclamations 3	4,742-5,304	38
		Comptable de ministère 2	5,242-5,803	12
		Comptable de ministère 3	5,741-6,302	23
		Agent de la production de la défense 2	5,554-6,302	117
		Agent de la production de la défense 3	6,146-6,962	19
		Appréciateur des douanes 1	5,242-5,803	11
		Commis calculateur	4,930-5,491	260
		Acheteur 2	5,554-6,302	12
		Surveillant des services de bureau 2	5,242-5,803	25
		Agent technique 2	5,054-5,803	33
		Divers	.....	62
				3,441

Proposée		Présente[1]			
Niveau	Échelle de traitements	Classe et grade	Échelle de traitements	Nombre de postes	
CR 6	Proposée 6,356-6,986	Commis 4	4,586-5,054	21	
		Commis principal	5,242-5,803	64	
		Commis surveillant	5,741-6,302	107	
		Premier commis	6,084-6,710	56	
		Agent d'administration 2	6,804-7,497	16	
		Surveillant des douanes et de l'accise 2	5,455-6,085	72	
		Surveillant des douanes et de l'accise 3	5,741-6,302	63	
		Surintendant des douanes et de l'accise 1	5,242-5,803	12	
CR 6		Surintendant des douanes et de l'accise 2	5,741-6,302	15	
		Appréciateur des douanes 2	5,741-6,032	393	
		Appréciateur des douanes 3	6,395-6,962	21	
		Appréciateur des douanes 4	6,804-7,497	36	
		Divers	.....	54	
					930
CR 7	Proposée 7,438-8,173	Premier commis	6,084-6,710	18	
		Divers	.....	10	
					28

[1]Échelles des traitements en vigueur à la suite de la revision intérimaire autorisée en décembre 1965.

COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS

COÛT IMMÉDIAT DE LA CONVERSION ET NOMBRE DES EMPLOYÉS MARQUÉS D'UN CERCLE ROUGE

Niveau	Classe et grade	Nombre de postes	Nombre de «cercles rouges»	Coût immédiat
				$
CR 1	Commis 1	4,068	—	122,040
	Commis 2	1,090	1,090	—
	Commis 3	64	64	—
	Dactylographe 2	20	20	—
	Aide de bureau	17	—	250
	Agent des signaux 1	14	—	1,176
	Divers	80	61	644
		5,353	1,235	124,710
CR 2	Commis 1	682	—	402,380
	Commis 2	3,952	—	268,736
	Commis 3	1,155	1,155	..
	Commis 4	96	96	—
	Commis principal	14	14	—
	Aide de bureau	24	—	22,056
	Agent des douanes et de l'accise 1	25	25	—
	Agent des douanes et de l'accise 2	97	97	—
	Sténographe 1	12	—	4,092
	Sténographe 2	50	50	—
	Sténographe 3	12	12	—
	Dactylographe 1	15	—	8,415
	Dactylographe 2	42	—	4,788
	Divers	55	47	2,789
		6,231	1,496	713,256
CR 3	Commis 1	283	—	328,563
	Commis 2	1,163	—	524,513
	Commis 3	4,475	4,475	—
	Commis 4	1,302	1,302	—
	Commis principal	79	79	—
	Sténographe 2	17	—	5,542
	Sténographe 3	16	—	880
	Stenographe 3, Secrétaire	28	28	—
	Contrôleur adjoint de la circulation aérienne 1	89	89	—
	Controleur adjoint de la circulation aérienne 2	60	60	—
	Commis d'exploitation aux Transports 1	23	—	6,601
	Commis d'exploitation aux Transports 2	67	67	—
	Comptable de ministère 1	14	14	—
	Comptable de ministère 2	12	12	—
	Commis calculateur	47	47	—
	Commis au génie 2	24	24	—
	Agent des réclamations 2	134	134	—
	Technicien 1	11	11	—
	Divers	66	45	16,074
		7,910	6,387	882,173
CR 4	Commis 2	62	—	69,378
	Commis 3	1,329	—	305,670
	Commis 4	2,359	—	11,795
	Commis principal	607	607	—
	Commis surveillant	29	29	—
	Premier commis	13	13	—
	Agent des douanes et de l'accise 2	1,384	1,384	—
	Agent des douanes et de l'accise 3	14	14	—
	Agent technique 2	34	34	—
	Comptable de ministère 1	71	71	—
	Comptable de ministère 2	58	58	—
	Comptable de ministère 3	23	23	—
	Bibliothécaire des fiches médicales 2	18	—	1,746
	Sténographe 3 (secrétaire)	27	—	7,209
	Surintendant des douanes et de l'accise 1	23	23	—
	Surintendant des douanes et de l'accise 2	13	13	—
	Agent des réclamations 2	887	—	100,231

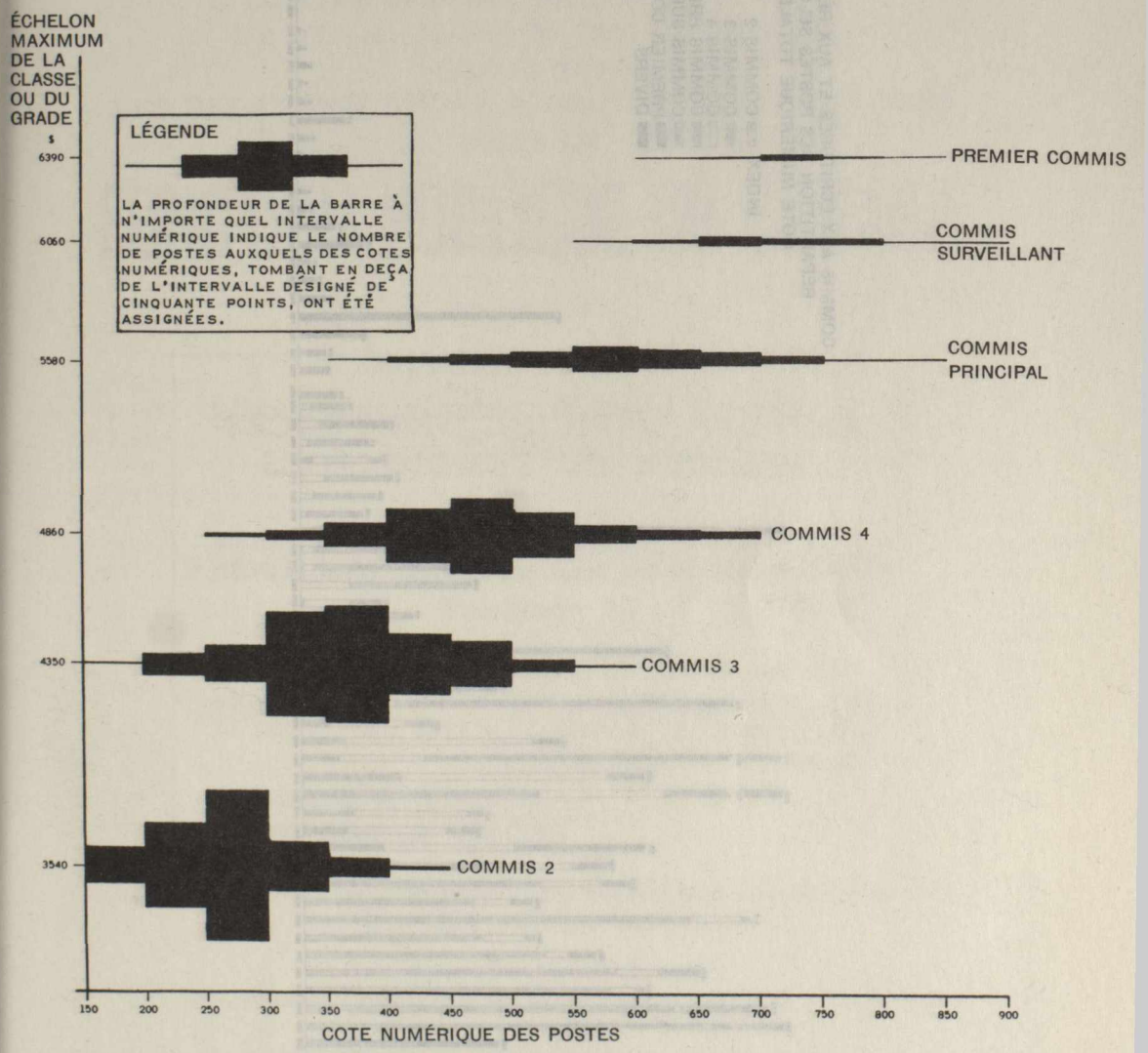
COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS

COÛT IMMÉDIAT DE LA CONVERSION ET NOMBRE DES EMPLOYÉS MARQUÉS D'UN CERCLE ROUGE

Niveau	Classe et grade	Nombre de postes	Nombre de «cercles rouges»	Coût immédiat
				$
	Agent des réclamations 3	255	255	—
	Surveillant des services de bureau 1	23	23	—
	Surveillant des douanes et de l'accise 2	20	20	—
	Commis des comptes de douanes et d'accise 7	11	11	—
	Commis des comptes de douanes et d'accise 8	17	17	—
	Commis calculateur	245	245	—
	Divers	118	72	28,942
		7,640	2,912	524,971
CR 5	Commis 3	28	—	28,392
	Commis 4	285	—	134,520
	Commis proncipal	641	—	78,843
	Commis surveillant	183	183	—
	Premier commis	27	27	—
	Agent d'administration 1	15	15	—
	Agent des douanes et de l'accise 3	1,454	—	141,038
	Surveillant des douanes et de l'accise 1	16	—	1,968
	Surveillant des douanes et de l'accise 2	60	60	—
	Surveillant des douanes et de l'accise 3	34	34	—
	Surintendant des douanes et de l'accise 1	15	—	1,800
	Surintendant des douanes et de l'accise 2	18	18	—
	Commis vérificateur principal des douanes et de l'accise	53	53	—
	Agent des réclamations 3	38	—	7,106
	Comptable de ministère 2	12	—	1,476
	Comptable de ministère 3	23	23	—
	Agent de la production de défense 2	117	117	—
	Agent de la production de défense 3	19	19	—
	Appréciateur des douanes 1	11	—	1,309
	Commis calculateur	260	—	48,100
	Acheteur 2	12	12	—
	Surveillant des services de bureau 2	25	—	3,275
	Agent technique 2	33	—	4,983
	Divers	62	38	9,202
		3,441	599	463,012
CR 6	Commis 4	21	—	30,366
	Commis principal	64	—	45,952
	Commis surveillant	107	—	22,898
	Premier commis	56	—	4,312
	Agent d'administration 2	16	16	—
	Surveillant des douanes et de l'accise 2	72	—	23,544
	Surveillant des douanes et de l'accise 3	63	—	9,072
	Surintendant des douanes et de l'accise 1	12	—	7,620
	Surintendant des douanes et de l'accise 2	15	15	2,595
	Appréciateur des douanes 2	393	—	45,195
	Appréciateur des douanes 3	21	—	1,323
	Appréciateur des douanes 4	36	36	—
	Divers	54	3	26,349
		930	55	219,226
CR 7	Premier commis	18	—	16,344
	Divers	10	—	11,210
		28	néant	77,554

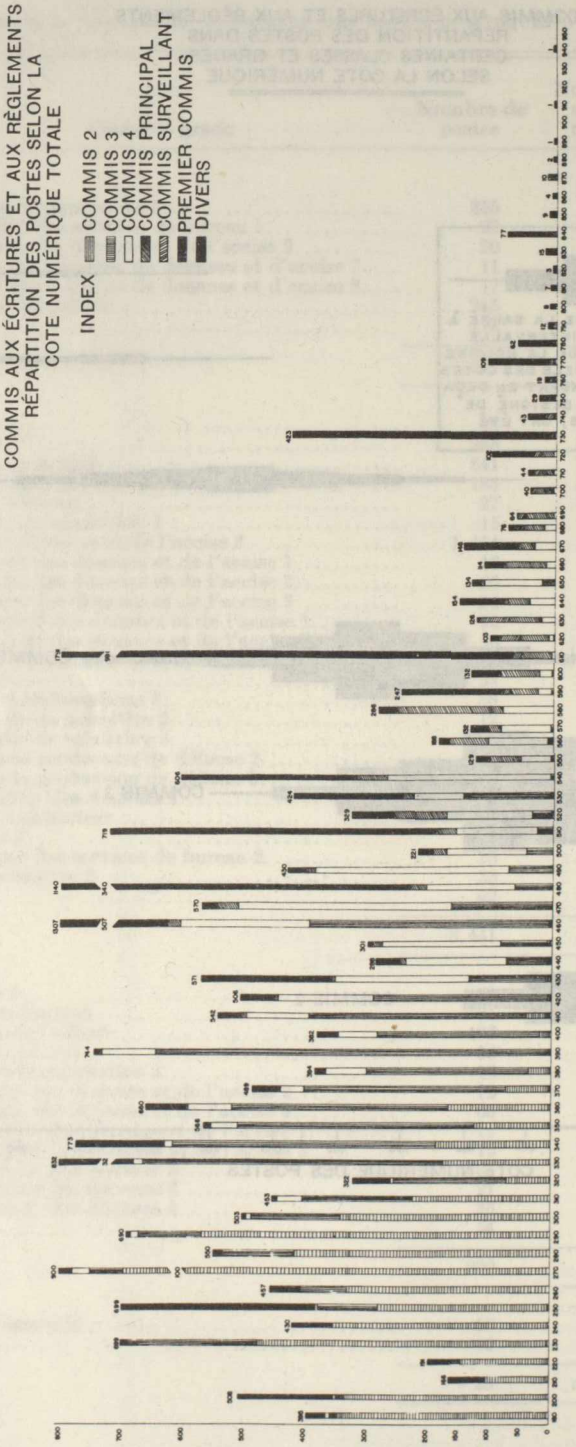
APPENDICE D

COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS
RÉPARTITION DES POSTES DANS CERTAINES CLASSES ET GRADES SELON LA COTE NUMÉRIQUE



APPENDICE A

COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS
RÉPARTITION DES POSTES SELON LA
COTE NUMÉRIQUE TOTALE



Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LEON-J. RAYMOND.

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature
1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:
L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES
Fascicule 16

SÉANCE DU JEUDI 3 NOVEMBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOIN:

M. Sylvain Cloutier, commissaire, Commission du service civil.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1966
25149—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget
et M. Jean-T. Richard, député

et Messieurs

Représentant le Sénat	*Représentant la Chambre des communes*	
Les Sénateurs	Ballard	Lachance
Beaubien (*Bedford*)	Bell (*Carleton*)	Leboe
Cameron	Berger	Lewis
Choquette	Chatterton	McCleave
Davey	Chatwood	Munro
Denis	Crossman	Ricard
Deschatelets	Émard	Rochon
Fergusson (Mme)	Fairweather	Simard
Hastings	Hymmen	Tardif
MacKenzie	Isabelle	Wadds (Mme)
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Keays	Walker—24.
Quart (Mme)—12.	Knowles	

(Quorum 10)

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 3 novembre 1966
(27)

Le comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à dix heures dix du matin sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Représentants du Sénat: les honorables sénateurs Bourget, Cameron, Deschatelets, Fergusson, MacKenzie (5).

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Chatwood, Crossman, Émard, Hymmen, Knowles, Lachance, Lewis, McCleave, Richard, Rochon, Tardif, Walker (14).

Autre député présent: L'honorable M. Pennell.

Aussi présent: M. Sylvain Cloutier, commissaire, Commission du service civil.

Aussi présents: M. J. J. Carson, président, Mlle Ruth E. Addison, commissaire, M. J. Swanson, Commission du service civil; M. W. A. Kelm, Division de la planification et de la coordination, Conseil du Trésor.

Le porte-parole de la Commission du service civil déclare que la Commission est d'accord avec certaines représentations faites à l'égard du bill n° C-181, et qu'elle a demandé au ministère de la Justice de contrôler le libellé des modifications apportées aux articles 5, 6, 8, 10, 16, 21, 26, 27, 28, 31 et 45.

Le comité interroge le représentant de la Commission du service civil au sujet des divers articles du bill n° C-181 au cours de l'examen du bill, article par article, dont le résultat a été le suivant:

Article 1, réservé; article 2, adopté; article 3, adopté; article 4, adopté; alinéa (a) de l'article 5, réservé; alinéas (b), (c), (d) et (e) de l'article 5, adoptés; article 6, réservé; article 7, réservé (voir la motion ci-dessous); article 8, réservé; article 9, adopté; article 10, réservé; article 11, adopté; article 12, adopté dans sa forme modifiée (voir la motion ci-dessous); article 13, adopté; article 14, réservé; article 15, adopté; paragraphe 1) de l'article 16, adopté; paragraphe 2) de l'article 16, réservé; paragraphe 3) de l'article 16, adopté; article 17, adopté; article 18, adopté; article 19, adopté; article 20, adopté.

Sur la proposition de M. Bell, appuyé par M. Chatterton, il est convenu de supprimer la virgule après le mot «Commission», à la 24e ligne de l'article 7, et d'y substituer le mot «ou», et de supprimer les mots «ou d'un agent de la Commission», à la 25e ligne.

Du consentement unanime, la motion et l'article 7 sont réservés.

M. Knowles propose, avec l'appui de l'honorable sénateur Fergusson, de réserver la question suivante:

Que le paragraphe 2) de l'article 12 soit modifié par l'insertion du mot «sexe» suivi d'une virgule, à la 24e ligne, après le mot «de».

A une heure quarante-cinq de l'après-midi, l'examen de l'article 21 se poursuivant, la séance est ajournée jusqu'à huit heures, ce soir.

SÉANCE DU SOIR
(28)

Le comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada reprend ses séances à huit heures 10 du soir, sous la présidence conjointe de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard.

Présents:

Représentants du Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Deschatelets, Fergusson, MacKenzie (4).

Représentants de la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Chatwood, Émard, Fairweather, Hymmen, Knowles, Lachance, Richard, Walker (10).

Aussi présents: les mêmes personnes qu'à la séance du matin.

Le comité reprend l'étude du bill N° C-181, article par article, de la façon suivante:

Article 21, réservé; article 22, réservé; article 23, adopté; article 24, adopté; article 25, adopté; article 26, réservé; article 27, réservé; article 28, réservé; article 29, adopté; article 30, adopté; article 31, réservé; article 32, réservé; article 33, adopté sur division; alinéa (a) du paragraphe 1) de l'article 34, adopté; alinéa (b) du paragraphe 1) de l'article 34, adopté; alinéa (c) du paragraphe 1) de l'article 34, réservé; paragraphe 2) de l'article 34, adopté; paragraphe 1) de l'article 35, réservé; paragraphe 2) de l'article 35, adopté; article 36, adopté; article 37, adopté; article 38, adopté; article 39, réservé; article 40, adopté; article 41, adopté; article 42, adopté; article 43, adopté; article 44, adopté; article 45, réservé; article 46, adopté; article 47, adopté; article 48, adopté.

A 9 h. 55 du soir, la séance est ajournée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le JEUDI 3 novembre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs, nous avons maintenant le quorum. Ce matin, nous étudierons le bill n° C-181, qui a trait à l'emploi au sein de la fonction publique du Canada. Nous avons parmi nous ce matin M. Sylvain Cloutier, l'un des commissaires de la Commission du service civil, qui représente ici la Commission. Le président, M. Carson, et Mlle Addison, commissaire, se trouvent également parmi nous. Avez-vous quelque chose à dire avant que nous commencions, M. Cloutier?

M. Sylvain CLOUTIER (*commissaire, Commission du service civil*): Monsieur le président, je ferai une petite déclaration inaugurale afin de préciser la raison de ma présence. J'aimerais signaler que mes collègues, Mlle Addison et M. Carson, ont réfléchi à la manière dont nous serions, à titre de commissaires, le plus utiles au comité mixte au cours de l'étude qu'il fera du bill. Nous sommes venus à la conclusion que, dans l'intérêt de la continuité, et à bien des égards, il serait probablement plus pratique si un seul d'entre nous comparaissait comme témoin à ce stade-ci—stade de l'étude article par article—plutôt que de nous faire comparaître tous les trois l'un après l'autre. Nous avons également convenu que si cette procédure est approuvée, j'agirais en qualité de porte-parole de la Commission.

Monsieur le président, nous sommes ravis de constater que cette procédure semble acceptable au sénateur Bourget et à vous-même, et qu'elle convienne également aux membres du comité. Je serai heureux d'être votre principal témoin, pourvu que vous me permettiez, à l'occasion, de demander conseil aux agents de la Commission afin que je puisse répondre à vos questions d'une façon plus complète ou plus exacte.

Dans cette déclaration inaugurale, je n'entends pas exposer les principes dont s'inspire le bill n° C-181, chose que M. Carson a faite, il y a quelques jours, avec beaucoup de clarté et de manière convaincante; je ne saurais rien ajouter à ce qu'il a déjà dit.

J'aimerais exposer très brièvement aux membres du comité les consultations que nous avons eues avec les associations de personnel au sujet du bill n° C-181. Ce procédé de consultation a commencé le printemps dernier, avant même que le bill soit déposé à la Chambre des communes; je m'empresse toutefois d'ajouter que nous nous occupions, à ce stade-là, de généralités, de principes et d'objectifs. Certes, il n'était pas convenable d'examiner avec les associations de personnel les dispositions détaillées de ce bill. Mais dès que le bill a été déposé, ou à quelques jours de cette date, nous avons eu de nouveaux entretiens avec les associations de personnel, et nous avons entendu alors à peu près les mêmes commentaires et les mêmes suggestions déjà présentés, il y a quelques semaines, devant ce comité.

J'estime, monsieur le président, que mes collègues et moi-même avons eu beaucoup de temps pour reviser et examiner les commentaires et les suggestions présentés par les associations. Aussi, en sommes-nous venus à accepter bon nombre de leurs suggestions.

Monsieur le président, il y a environ 12 articles, dans ce bill, au sujet desquels nous aimerions avoir l'occasion d'échanger des vues avec les membres du comité, afin d'étudier les suggestions faites par les associations de personnel et la manière dont elles pourraient être incorporées au bill. Si les membres du comité le veulent bien, je pourrais identifier ces questions à mesure que nous en arriverons aux dispositions pertinentes. Toute modification qui en résulterait serait, à mon avis, parfaitement franche, et je suis sûr que le texte préparé par les agents du ministère de la Justice pourrait être fourni dans les vingt-quatre heures qui suivront les délibérations. Monsieur le président, je vous remercie.

M. KNOWLES: Monsieur le président, avant que nous commencions, M. Cloutier pourrait-il identifier le numéro des articles?

M. CLOUTIER: J'allais justement dire la même chose.

M. KNOWLES: Au lieu d'attendre que nous en venions à l'examen des articles un par un?

M. CLOUTIER: Il s'agit des articles 5, 6, 8, 10, 16, 21, 26, 27, 28, 30, et 31. Nous avons déjà soumis un mémoire au comité au sujet des questions qui font l'objet de l'article 32. Ajoutons, enfin, l'article 45.

M. LEWIS: Nous ne nous occupons pas de l'article 32?

M. CLOUTIER: Non, de l'article 45.

M. LEWIS: L'article 45 viendra après l'article 32, est-ce exact?

M. CLOUTIER: Nous n'avons pas reçu de recommandations au sujet de l'article 32.

M. LEWIS: Je me demandais s'il n'y avait pas un autre article entre ces deux-là.

M. CLOUTIER: Non, monsieur.

M. KNOWLES: Monsieur le président, j'aimerais signaler que nous n'étudions pas, à ce stade-ci, l'article 32. Il est également entendu, je crois, que la question que nous examinerons avec les greffiers des deux chambres seront examinées plus tard—à savoir, la question des négociations qui auront lieu sur la colline.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous abordons maintenant l'étude de l'article 2.

Sur l'article 2—*Interprétation*

M. BELL (*Carleton*): Puis-je poser une question à M. Cloutier au sujet de trois définitions qui figuraient dans l'ancienne loi sur le service civil et qui en ont été enlevées? On tentait, dans l'ancienne loi, de définir l'incompétence et la mauvaise conduite; or, je crois qu'on s'est écarté de ce but, car nulle part, dans la loi, ne trouve-t-on de définition de ces deux mots. En outre, le mot «classifier» était défini dans l'ancienne loi, alors que, dans la nouvelle loi, on ne trouve aucune définition des mots «classifier» et «classification». M. Cloutier voudrait-il faire quelques commentaires sur ces trois définitions?

M. CLOUTIER: Suivant le nouveau partage de l'autorité qu'on se propose d'établir entre la Commission du service civil et le Conseil du Trésor quant au rôle d'employeur à l'égard des négociations collectives, la mauvaise conduite s'entendra des quesions énoncées dans les codes de discipline. La loi sur l'administration financière qu'on projette d'instituer, confère clairement au Conseil du Trésor la responsabilité d'établir des codes de discipline—pardon, des normes de discipline—vous avez raison, M. Lewis—et le bill n° C-181 identifie clairement, par ailleurs, les normes de discipline en tant que sujet particulier et pouvant faire l'objet de négociations, et ainsi il place carrément les questions de mauvaise conduite sous la juridiction des fonctionnaires chargés d'entendre les griefs en réponse au procédé d'appel de la Commission.

Pour ce qui est de l'incompétence, si je puis parler rapidement de la manière dont ce mot a été défini dans l'ancienne loi, à l'alinéa 1) du paragraphe 1) de l'article 2, la définition n'était pas particulièrement lumineuse.

M. LEWIS: Qui donc se préoccupe de cela? Autant n'en pas parler.

M. CLOUTIER: Si vous me permettez de le lire, l'article dit ceci: «Incompétence» veut dire l'incompétence d'un employé en ce qui concerne l'accomplissement de ses fonctions et s'étend à la négligence». Nous avons essayé de garder le principe de cette définition. Aux premiers mots de l'article 31, nous disons: 1) Lorsqu'un employé, de l'avis du sous-chef, ne fait pas preuve de compétence dans l'accomplissement des fonctions de son poste...» Nous tâchons de rendre le texte un peu plus clair en ajoutant: «ou lorsqu'il est incapable d'accomplir ces fonctions». Je signale en outre qu'une des associations de personnel a demandé qu'on établisse une définition plus précise de ce mot, mais ni elle ni nous n'avons réussi à en trouver une meilleure.

M. BELL (*Carleton*): La négligence à votre avis, est-elle comprise maintenant dans la définition comme elle l'était dans celle d'autrefois?

M. CLOUTIER: Pardon?

M. BELL (*Carleton*): La négligence, à votre avis, est-elle comprise maintenant dans la définition comme elle l'était dans celle d'autrefois?

M. CLOUTIER: Si l'on parle de la négligence dans la manière d'accomplir, chaque jour, ses fonctions, je suppose qu'elle l'est, mais s'il s'agit de négligence volontaire qu'on pourrait traiter d'une manière diciplinaire, elle relèverait de l'autre système. Je crois que ce dernier devrait étuder les détails de l'employé en cause afin de donner une bonne réponse.

Le troisième point que vous avez soulevé a trait à la classification.

M. BELL (*Carleton*): Il a trait au Conseil du Trésor.

M. CLOUTIER: Ici encore, le bill n° C-182 confère clairement au Conseil du Trésor la responsabilité de la classification.

M. BELL (*Carleton*): Ce bill ne donne pas la définition du mot «classifier». Tout ce que je veux dire, à cet égard, c'est que la tentative de définition a été escamotée dans l'autre bill.

M. CLOUTIER: J'ai un commentaire à faire à ce sujet, M. Bell. Malheureusement, je ne saurais, en ce moment, commenter d'une manière intelligente les dispositions du bill n° C-182.

M. BELL (*Carleton*): Je ne vois là que l'article 3 de la loi sur l'administration lorsque nous en viendrons à l'étude de l'autre bill, vous verrez s'il est nécessaire financière, qui confère, en vertu de l'alinéa c) du paragraphe 1) du nouvel article 7, le pouvoir de «pourvoir à la classification des emplois et des employés de la Fonction publique». Peut-être pourriez-vous simplement noter ce passage et de commenter la définition.

M. LEWIS: C'est là un article très difficile à interpréter.

Une VOIX: Pas nécessairement.

M. CLOUTIER: Une simple observation, M. Bell. Lorsqu'on a, au tout début, inséré la classification dans la loi sur la Fonction publique, il y a quarante ou cinquante ans, la classification était une science relativement nouvelle et concernait les emplois. Tout le champ de la gestion du personnel a évolué au point que, maintenant, le rédacteur du bill estime peut-être qu'il n'est plus nécessaire de définir le terme. De plus, la classification, de nos jours, ne concerne peut-être pas nécessairement les emplois individuels.

M. LEWIS: Monsieur le président, l'expression «premier agent exécutif», au sous-alinéa ii) de l'alinéa e), représente-t-elle un titre réel ou est-ce simplement une description?

M. CLOUTIER: Elle a trait aux termes utilisés dans la section des définitions, où nous donnons la définition d'un sous-chef comme correspondant à celle d'un sous-ministre ou d'une premier agent exécutif de... Je m'excuse, ceci n'est pas exact.

M. LEWIS: Non, vous avez deux définitions. Vous définissez le sous-chef. Voilà qui est assez clair. C'est soit le sous-ministre ou une personne désignée à l'alinéa e), or une personne désignée par le gouverneur en conseil. Puis, il y a un échelon inférieur auquel vous accolez le terme «premier agent exécutif». Je me demande seulement, pour l'instant, s'il s'agit là d'un titre ou d'une description des fonctions qui peuvent s'appliquer à bon nombre de titres, chef de section ou...

M. CLOUTIER: Non, c'est là le titre du président de la Commission...

M. LEWIS: Non, non, excusez-moi; vous ne consultez pas le bill qu'il faut.

M. CLOUTIER: De quel article s'agit-il?

M. LEWIS: Voyez l'alinéa e) et suivant, au haut de la page 2 du bill.

M. BELL (*Carleton*): Au haut de la page 2 du bill.

M. LEWIS: On y traite, plus loin, de la délégation des pouvoirs.

M. CLOUTIER: On a affaire, ici, à un titre qui s'applique, par exemple aux chefs d'organismes gouvernementaux qui, vu leur activité, sont connus comme les premiers agents exécutifs de ces organismes. Ce n'est là qu'une définition générale. Dans le cas que vous signalez, soit au sous-alinéa ii) de l'alinéa e) du paragraphe 1) de l'article 2, il s'agit du chef de cet organisme.

M. LEWIS: En d'autres termes, ce n'est pas un titre au sens strict du terme. C'est une description d'un poste d'agent...

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. LEWIS: ...chargé des fonctions d'agent exécutif en chef.

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): On n'y met pas de majuscules.

M. CLOUTIER: Non, on se sert de minuscules.

M. LEWIS: Le mot «sous-ministre» n'est pas en majuscules. Peut-être puis-je ici vous aider.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A-t-on d'autres questions à poser au sujet de l'article 2?

L'article 2 est-il adopté?

(L'article 2 est adopté.)

Sur l'article 3—*Institution de la Commission.*

M. KNOWLES: Y a-t-il une différence entre le libellé de cet article 3 et celui de l'article 3 de l'ancienne loi?

M. CLOUTIER: Oui, monsieur. Il y a des différences. Dans l'article 3, au paragraphe 1), on trouve un changement qui tient compte du nouveau titre de la

Commission. Dans l'article 4, au paragraphe 1), il s'agit encore du premier agent exécutif de la Commission. Ici encore, on a affaire à un titre descriptif ayant trait à l'administration de la Commission sur le pied d'un ministère.

M. LEWIS: Cela se trouve dans l'article 4.

M. CLOUTIER: C'est exact. Non, le seul changement que comporte l'article 3 se trouve au paragraphe 1) et il concerne le titre de la Commission.

M. KNOWLES: Vous aviez déjà fixé l'échelle de traitement au niveau où elle figure ici.

M. CLOUTIER: Dans quel article cela se trouve-t-il, monsieur? Au paragraphe 6) de l'article 3?

M. BELL (*Carleton*): Oui, cela se trouvait dans le dernier bill.

M. CLOUTIER: Aucun changement. C'était là le paragraphe 6) de l'article 4 de l'ancienne loi.

M. BELL (*Carleton*): Il est sage, je crois, qu'il en reste ainsi, car autrement les traitements deviennent d'ordinaire déréglés.

M. LEWIS: Insuffisants.

M. BELL (*Carleton*): Oui, insuffisants.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Y a-t-il d'autres questions au sujet de l'article 3?

M. BELL (*Carleton*): Montre-t-on une certaine nostalgie au sujet du nom? Vous a-t-on fait des représentations quelconques? A-t-on demandé l'abolition du terme «fonctionnaires»?

M. CLOUTIER: Absolument aucune, monsieur. En vérité, la réaction que nous avons pu constater indique plutôt le sentiment contraire.

M. BELL (*Carleton*): Telle a été aussi ma réaction.

M. KNOWLES: Nous nous attendons encore, tout de même, qu'ils demeurent *civils*.

M. LEWIS: Ou aussi civils qu'auparavant. Ils n'ont jamais été autre chose.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 3 est-il adopté?
(L'article est adopté.)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A-t-on des questions à poser au sujet de l'article 4?

M. KNOWLES: Monsieur le président, j'ai une question très simple. Qu'advient-il s'il existe une vacance au sein de la Commission? Si, dans ce cas, il ne se trouve que deux membres, quel est le quorum?

M. CLOUTIER: Qu'est-ce qu'un quorum?

M. LEWIS: Un membre et quart!

M. CLOUTIER: De fait, s'il n'y a qu'un commissaire qui se trouve en ville et que des représentations ont été faites, c'est ce commissaire qui les fait au nom de la Commission.

M. KNOWLES: S'il n'y a qu'un commissaire en ville, vous avez le quorum?

M. CLOUTIER: Exactement.

M. LEWIS: Monsieur le président, la seule question qui m'est venue à l'esprit en lisant l'article 4, c'est la suivante. Ne devrait-il pas contenir une disposition stipulant qu'une vacance doit être limitée dans les limites d'une certaines période

de temps? Il me semble peu souhaitable que le gouvernement, pour quelque raison que ce soit, puisse maintenir cette vacance pendant un temps indéterminé. Qu'y aurait-il d'incorrect à déclarer, dans un langage approprié, que toute vacance doit être comblée dans les trois mois, de manière qu'aucun gouvernement ne doive languir à ce sujet, alors que, de fait, deux membres règlent pendant longtemps la situation, au lieu de trois?

M. CLOUTIER: A cette question, M. Lewis, je pourrais répondre qu'il n'est pas survenu, autant que je me souvienne, de cas où une vacance soit restée ouverte pendant plus de trois ou quatre mois.

M. LEWIS: Mais la chose est pensable.

M. CLOUTIER: Elle est pensable. Néanmoins, en me plaçant dans l'optique de la Commission qui n'a pas mission, certes, de nommer des commissaires mais de faire des nominations, je verrais une objection à cette possibilité, à savoir, que vous pourriez avoir, pour ce poste, un excellent candidat qui, pour des raisons très valables, ne pourrait se rendre disponible que dans quatre ou cinq mois. Cette sorte d'éventualité serait étouffée par une exigence rigide de la loi.

M. LEWIS: Vous posez là une objection valide.

Une VOIX: On pourrait en dire autant des nominations au Sénat.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre.

M. LEWIS: Ce sont des employés surnuméraires.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 4 est-il adopté?

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je me demande ce qui se produit lorsqu'il n'y a qu'une vacance et qu'il ne reste que deux membres. En quoi la majorité consiste-t-elle, dans ces conditions? Quel est le quorum?

M. KNOWLES: J'ai déjà posé cette question.

M. CHATTERTON: Oui, je crois que vous l'avez posée. Je n'ai pas saisi la réponse.

M. CLOUTIER: Il faut la présence de deux membres.

M. CHATTERTON: Il faut la présence de deux membres?

M. CLOUTIER: Non, je m'excuse, s'il y a deux membres et s'ils se trouvent tous les deux à Ottawa, les recommandations sont présentées avec l'appui de ces deux signatures.

M. CHATTERTON: Je vois. Y a-t-il quelque règlement qui stipule que la décision doit être prise par un quorum?

M. CLOUTIER: Non, il n'existe pas de règlement semblable. De par la nature même des fonctions de la Commission en sa qualité d'organisme recruteur, les commissaires sont parfois obligés de s'absenter ensemble de la ville. Certes, nous tâchons d'arranger nos affaires de manière qu'il en reste toujours au moins un à Ottawa, mais il doit arriver, un jour ou l'autre, que nous sommes obligés de quitter la ville à cause de notre activité de recrutement. C'est alors que le commissaire qui reste doit avoir le pouvoir d'agir en vue de l'exécution des affaires publiques.

M. CHATTERTON: Quel est donc, alors, le motif de l'article?

M. KNOWLES: La Loi dit qu'il n'est pas nécessaire d'avoir le quorum pour prendre des décisions.

M. CHATTERTON: Pourquoi alors cet article a-t-il été inséré?

M. KNOWLES: Je ne vois pas d'objection, certes, à ce que chaque commissaire disponible soit appelé à prendre une décision, mais alors, si cette procédure est parfaitement légitime, il est inutile de parler d'un quorum.

M. CLOUTIER: Pardon, mais formuler une recommandation, c'est en faire part, tandis qu'élaborer une recommandation, c'est d'ne décider lors d'une réunion de la Commission, à laquelle plus d'un commissaire assiste.

M. WALKER: Cette décision doit être ratifiée par un quorum?

M. CLOUTIER: C'est exact, mais une seule signature suffit sur le document qui porte une recommandation au Conseil du Trésor.

M. LEWIS: Soit celle de l'un ou l'autre des commissaires faisant quorum, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: En effet, mais en matière de la ligne de conduite...

M. KNOWLES: Les décisions touchant la ligne de conduite de la Commission exigent deux signatures, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Oui, assurément.

M. CHATTERTON: Est-ce que ces dispositions étaient les mêmes dans la vieille Loi sur le service civil?

M. CLOUTIER: Oui, monsieur, rien n'a été changé à cet égard.

M. CHATTERTON: Cette procédure n'a posé aucune difficulté jusqu'ici?

M. CLOUTIER: Non, aucune.

M. KNOWLES: S'il n'y a que deux commissaires à la réunion, et que les deux diffèrent d'avis, qu'arrive-t-il alors?

M. CLOUTIER: Les deux essaient de se mettre d'accord. C'est de cette façon que nous avons agi dans le passé.

M. WALKER: Sans vous mettre en grève?

M. CLOUTIER: Nous ne l'avons pas fait dernièrement.

M. LEWIS: Vous souscrivez au régime des négociations collectives, alors.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, en 1961, lors de l'ajout du paragraphe (1) à la Loi sur le service civil, on a exprimé certaines craintes à ce sujet. Les choses ont-elles tourné à la satisfaction générale?

M. CLOUTIER: Je le crois, monsieur Bell.

M. BELL (*Carleton*): C'est le président d'alors, le juge Hughes, je crois, qui tenait à apporter cette précision.

M. CLOUTIER: C'est exact, si je ne m'abuse. Tout organisme ne doit comporter qu'un seul chef, et la Commission, comme tout autre . . .

M. KNOWLES: Vous ignorez l'histoire du Tony Nanty?

M. CLOUTIER: Sans commentaires.

M. LEWIS: Attendons d'être à l'article 32.

M. CLOUTIER: Encore une fois, je tairai mes observations à ce sujet. Tout organisme, dis-je, ne doit comporter qu'un seul chef, aux fins de régie interne; il fallait le préciser, et je crois, tout compte fait, que cette disposition a permis la bonne marche des travaux de la Commission.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 4 est-il approuvé?

L'article est approuvé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le prochain article porte certaines modifications qu'il nous faut étudier, je crois.

M. CLOUTIER: Cette modification émane de l'Alliance de la fonction publique. Dans son exposé, elle exprime l'avis qu'une expression qui réapparaît à plusieurs reprises dans le projet de loi pourrait se prêter à une fausse interprétation; il s'agit de l'expression: «nominations des personnes compétentes à la fonction publique» qui, selon l'Alliance, se réfère uniquement, pourrait-on croire, aux personnes qui ne font pas partie déjà de la fonction publique.

Les fonctionnaires du ministère de la Justice n'ont pas prévu que cette expression pourrait être interprétée ainsi; d'autre part, vu qu'on a mentionné une telle interprétation et que les associations des fonctionnaires nous ont priés de voir en quels cas le texte du bill pourrait y donner lieu. Il est loisible aux membres du Comité de proposer que l'article se lise, par exemple: «nominations des personnes compétentes à la fonction publique ou au sein de cette dernière».

M. WALKER: C'est bien ce que l'on veut signifier, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Oui.

M. BELL (*Carleton*): A ce propos, je m'en remets entièrement à l'avis du ministère de la Justice.

M. CLOUTIER: S'il plaît aux membres, je disposerai, peut-être d'ici à demain, du texte officielle revisé de la modification.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le Comité convient-il de remettre l'étude de l'article 5 jusqu'à ce qu'il dispose de la modification promise par monsieur Cloutier?

M. WALKER: Monsieur le président, est-ce qu'il faut remettre l'étude de l'article au complet ou seulement de l'alinéa *a*)? Ne peut-on passer à l'étude des alinéas suivants?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je parle de l'article au complet.

M. WALKER: L'article 5 porte-t-il d'autres modifications, monsieur le président?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous laisse le soin de répondre à cette question, monsieur Cloutier.

M. CLOUTIER: C'est la seule modification qui est proposée dans cet article.

M. WALKER: Alors, pourquoi ne mettrait-on pas de côté l'article 5(*a*) et passer à l'étude des alinéas (*b*), (*c*), (*d*), et (*e*)?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est ce que j'ai cru comprendre, il y a un instant.

M. WALKER: Ah! Bon.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le Comité a-t-il d'autres observations à faire au sujet des alinéas suivants? Nous reprendrons l'étude de l'alinéa (a) demain ou lors de la prochaine réunion.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, à l'article 5 *d*), il est dit que la Commission doit faire rapport de certaines questions au gouverneur en conseil, pour autant qu'elle le juge à propos. Est-ce que cette disposition figurait aussi dans la vieille Loi?

M. CLOUTIER: Il s'agit de l'article 5 *d*).

M. CHATTERTON: En général, les commissions doivent-elles faire rapport au gouvernement? La Commission elle-même juge-t-elle à propos de le faire?

M. CLOUTIER: On n'a rien changé à la vieille Loi, en l'occurence, sauf qu'on a enlevé la mention portant sur les questions d'organisation et d'emploi.

Sous l'empire de la vieille Loi, la Commission avait un rôle à jouer à l'égard des questions relatives à l'organisation. Maintenant, ces dernières relèvent exclusivement du Conseil du Trésor. A part celà, l'article 5 *d*) est demeuré tel quel.

M. LEWIS: Que veut-on signifier au moyen de l'article 5 *d*)?

M. CLOUTIER: En fait, il s'agit de permettre à la Commission de signaler au gouverneur en conseil toute question touchant le capital humain des ministères et qui, estime-t-elle, relève de sa compétence, même s'il n'en est pas fait mention explicite dans le projet de loi. En d'autres termes, il s'agit d'une disposition de sûreté afin de permettre à la Commission d'avoir voix au chapitre en matière des questions qu'elle juge d'intérêt primordial pour cet organisme qu'est la fonction publique.

M. LEWIS: Il y a des questions, certes, qui ne sont pas du ressort de la Commission, car l'article 5 *d*) se rapporte de toute évidence aux questions juridiques et administratives en matière desquelles la Commission a compétence.

M. CLOUTIER: C'est exact, notamment pour ce qui est des questions administratives. La Loi porte, en pratique, sur l'affectation, le perfectionnement et l'avancement du personnel, en un mot, sur des aspects de la gestion du capital humain. Permettez-moi de vous citer en exemple un cas qui pourrait fort bien se produire éventuellement.

Supposons que, sous le régime des négociations collectives, les traitements deviennent si bas qu'il est difficile pour la Commission de mener à bien le recrutement du personnel. Dans un tel cas, la Commission doit être en mesure de signaler la chose au gouverneur en conseil et de proposer un relèvement des traitements.

M. CHATTERTON: Le rapport de la Commission est-il sous la forme d'un exposé annuel de son activité (réalisation, chiffres, etc.)?

M. CLOUTIER: Non, dans chaque cas, il s'agit d'un rapport rédigé expressément à l'égard d'une question donnée. Par exemple, à la suite des études effectuées par le Comité préparatoire du régime des négociations collectives, la Commission a entrepris, il y a presque deux ans, l'étude de la Loi sur le service civil et des modifications qu'il faudrait y apporter en vue de l'instauration du régime susmentionné. Au terme de ses travaux, elle a fait part de ses recommandations pertinentes au gouverneur en conseil; ce fut le début du bill C-181.

M. KNOWLES: En vertu de l'article 45, la Commission fait rapport au Parlement, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: C'est exact.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Donc, l'alinéa (a) de l'article 5 est remis à l'étude?

Les alinéas (b), (c), (d) et (e) de l'article 5 sont adoptés.

Article 6: *Pouvoirs délégués aux sous-ministres.*

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Cloutier a parlé de certaines modifications possibles de cet article. Je me propose de faire quelques remarques à ce sujet, mais auparavant il me tarde d'entendre le détail des modifications projetées.

M. CLOUTIER: Bien monsieur, je vous en donne l'explication sur-le-champ. Ces modifications découlent, encore une fois, des recommandations formulées par les associations de fonctionnaires. En premier lieu, l'Institut professionnel a fait remarquer que l'article 6, tel qu'il apparaît dans le bill C-181, ne renferme

aucune disposition d'appel en vue du redressement des erreurs dans le cas des nominations faites par suite de la délégation des pouvoirs. Il propose que les fonctionnaires intéressés aient l'occasion d'exposer leurs griefs par voie de procédure légale, selon laquelle un représentant attitré agirait en tant que leur porte-parole. Monsieur le président, la Commission se déclare en accord, en principe avec cette proposition. Si les fonctionnaires acceptent une nomination de bonne foi, nous estimons alors qu'il doit leur être permis d'exposer leur point de vue, si la nomination est annulée. La chose deviendrait possible, à notre avis, par l'ajout à l'article 6 d'une disposition en vertu de laquelle la Commission, avant d'annuler la nomination d'un ancien fonctionnaire, aurait à ouvrir une enquête au cours de laquelle tant les employés que les sous-ministres, soit personnellement, soit par l'entremise de leurs représentants, feraient entendre leur argument respectif. C'est l'une des modifications que nous proposerons au Comité, probablement à l'occasion de la prochaine séance.

M. LEWIS: J'étais justement sur le point de vous demander de porter cette modification à l'article 21. Vous préférez qu'elle figure séparément dans le bill, après l'article 6?

M. CLOUTIER: Pour des motifs d'ordre pratique, il serait préférable, je crois, qu'elle figure après l'article 6, mais qu'elle soit rédigée le plus possible selon l'esprit et la lettre des articles 21 et 31.

M. CHATTERTON: Si je comprends bien, selon l'article 6, la Commission a le droit de révoquer la décision d'une personne à qui les pouvoirs voulus ont été délégués, uniquement s'il s'agit d'une nomination. Ne tient-on pas compte des cas de promotion ou de dégradation?

M. CLOUTIER: Une promotion ou une dégradation est, de fait, une nomination.

M. CHATTERTON: Est-ce la définition qu'en porte l'article 2?

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, j'estime que la modification proposée il y a un instant aura pour effet d'améliorer la situation, mais je doute encore qu'elle puisse obvier à toute possibilité d'abus. Avant d'aller plus loin, je demanderai à monsieur Cloutier comment la Commission se propose-t-elle d'exercer un contrôle sur les pouvoirs qu'elle délègue aux termes du bill, de suivre de près l'activité des sous-ministres dans les divers ministères et organismes?

M. CLOUTIER: Avant de répondre directement à votre question, monsieur Bell, permettez-moi de rappeler une proposition émanant de l'Alliance de la fonction publique au sujet de cette difficulté particulière que pose l'article 6. La solution que l'Alliance propose a trait, en fait, à l'article 45. Elle exprime aussi la crainte que la délégation, aux ministères, des pouvoirs de la Commission mène à des abus; c'est pourquoi elle propose qu'il soit donné ordre à la Commission de faire état, sous forme générale ou détaillée, dans son rapport annuel au Parlement, premièrement de toute délégation de ses pouvoirs, deuxièmement, de toute modification, revision ou changement nécessité en chaque cas par cette délégation, car c'est ce qui compte surtout par rapport aux craintes ou difficultés dont il a été question jusqu'ici. Effectivement, supposons qu'un ministère donné jouisse par délégation de certains pouvoirs en la matière, mais qu'il exerce son autorité si injudicieusement que la Commission estime que ces pouvoirs devraient lui être retirés en totalité ou en partie, alors, par le truchement de son rapport annuel, la Commission pourrait officiellement en faire part au Parlement, lequel prendrait ensuite les mesures qu'il jugerait à propos.

M. LEWIS: Puis-je me permettre une seule remarque à ce même sujet, avant que monsieur Bell ne reprenne la parole? Ce qui me préoccupe, c'est la

délégation en sus des pouvoirs, selon le paragraphe (4). Pour commencer, la Commission délègue ses pouvoirs aux sous-ministres, puis ceux-ci ont le droit de déléguer leurs attributions, y compris celles que la Commission leur a transmises, à certains de leurs subalternes. Nous voilà déjà à deux paliers de la Commission, et je me demande si...

M. CLOUTIER: En réponse à votre question...

M. LEWIS: Avant que vous n'y répondiez, monsieur Cloutier, j'estime, je ne le dis pas catégoriquement, que c'est à la Commission que la loi devrait confier cette délégation en sus des pouvoirs. Ce qui revient à dire tout simplement: voyez-vous des objections, sur le plan administratif, à ce qu'il soit dit, au paragraphe (4), que le sous-ministre peut déléguer ses pouvoirs à un ou à plusieurs de ses subalternes, sous réserve de l'approbation de la Commission? Ne serait-ce pas plus logique? Conséquemment, avant que le sous-ministre ne puisse déléguer son autorité à d'autres, la Commission signifierait son approbation non seulement quant à la délégation en soi mais aussi quant aux personnes parmi lesquelles ces pouvoirs sont répartis.

M. CLOUTIER: Je crois que l'on a plus ou moins anticipé vos désirs, monsieur Lewis, au paragraphe (1), où il est dit que la Commission a le droit de déléguer son autorité aux sous-ministres, entre autres personnes, sous réserve des conditions imposées par la Commission elle-même.

M. LEWIS: Sauf votre respect, je ne crois pas que cela revienne à la même chose.

M. CLOUTIER: Pourtant, c'est ce que l'on veut signifier ici, soit que les instruments de la délégation aux ministères précisent de quelle façon l'autorité sera déléguée.

M. LEWIS: Il ne s'agit pas uniquement de la façon dont l'autorité sera déléguée, monsieur Cloutier. Je ne me flatte pas d'être le seul à penser ainsi, et si quelqu'un a quelque chose de mieux à proposer, je le conjure de nous en faire part. Je le répète, il ne s'agit pas uniquement des modalités de la délégation, il importe tout autant, à mon avis, bien que je ne vous apprenne rien à cet égard, étant donné votre longue expérience sur le plan humain, il importe tout autant, dis-je, de prendre en considération la ou les personnes à qui l'autorité est déléguée. Vu que nous sommes maintenant au deuxième palier sous la Commission, il me semble que le fait de modifier l'article de telle sorte que toute délégation de pouvoirs par le sous-ministre se fasse sous réserve de l'assentiment de la Commission, ne pose aucune difficulté en pratique. C'est un point sur lequel j'insiste fortement.

M. BELL (*Carleton*): Je crois que nous en convenons tous; j'irai même jusqu'à dire que nous devons nous assurer qu'il en est particulièrement fait état dans le rapport au Parlement dont nous parlions tantôt.

M. LEWIS: Il appert, si je comprends bien, que cette recommandation portera sur l'article 45, mais j'insiste hautement, monsieur Cloutier, pour que l'on couche ma proposition selon les termes que j'ai employés ou leur équivalent; le choix des termes m'est parfaitement égal. Bref, que la délégation de l'autorité du sous-ministre à ses subalternes se fasse sous réserve de l'assentiment de la Commission.

M. CLOUTIER: Nous permettez-vous de reprendre cette question avec des avocats, afin d'établir le texte de la modification de façon définitive?

M. LEWIS: Bien sûr. Je suis un avocat, mais je ne me mèle pas de rédiger des lois.

M. CLOUTIER: Pardon, monsieur, je ne voulais pas vous froisser.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, à ce même propos, il est dit, à l'article 10, que la Commission peut s'occuper des nominations par voie de

concours ou autre procédure du genre. Supposons que le sous-ministre confie le soin des nominations à un agent subalterne quelconque, et que ce dernier estime qu'il n'y a pas lieu d'organiser un concours, que ses propres ressources suffisent pour désigner le titulaire du poste vacant, qu'arrivera-t-il alors?

M. CLOUTIER: C'est pour obvier à une situation du genre qu'il est dit: "sous réserve des conditions imposées par la Commission elle-même".

M CHATTERTON: Encore une fois, je me demande s'il ne faut pas dire que la Commission approuve une telle délégation de pouvoirs aux agents subalternes, à la condition, par exemple, que les nominations se fassent par voie de concours.

M. CLOUTIER: Ce serait peut-être trop exiger, monsieur Chatterton.

M. CHATTERTON: Je vois.

M. CLOUTIER: Dans bien des cas, point n'est nécessaire d'établir un concours, particulièrement lorsque, pour des motifs d'efficacité, cette procédure peut se révéler insuffisante en plus d'occasionner de longs retards. Permettez-moi de vous citer un exemple, auquel nous aurons peut-être l'occasion de revenir plus tard. Il y a plusieurs mois, l'un des ministères du gouvernement a fait l'objet d'une réorganisation en profondeur, laquelle a créé environ 24 vacances aux échelons supérieurs et intermédiaires. Combler ces vancances par voie de concours nécessairement successifs aurait pris des mois et des mois, si bien que le ministère en question se serait vu dans l'obligation de renoncer à son projet de réorganisation. Par conséquent, nous avons cherché un moyen plus rapide de remplir les cadres, toujours suivant les dispositions du régime d'appréciation des employés selon leur mérite. Voici comment les choses se sont passées. Le ministère a établi, avec notre concours, une liste complète des fonctionnaires au niveau même de postes à remplir et jusqu'à deux ou trois niveaux au-dessous de ces postes. Une fois la liste établie, chaque fonctionnaire a fait l'objet d'une appréciation détaillée quant à ses états de service antérieurs, sa compétence, etc, travail qui s'est complété par une entrevue avec chaque fonctionnaire, des consultations avec ses chefs, etc. J'ai oublié le nombre exact de candidats qui étaient en lice, mais je crois me rappeler qu'ils étaient plus de 125. En adoptant ce mode de nomination, nous avons trouvé les candidtas les plus compétents à occuper les postes mis en concours, et cela en l'espace de quelques mois.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je crois que monsieur Cloutier n'a pas saisi le point que je veux faire ressortir. Je ne vois pas d'objection à ce que la Commission, ou même le sous-ministre, ait le droit de procéder aux nominations sans passer par la voie d'un concours. Par ailleurs, lorsque les pouvoirs sont déléguées à un niveau inférieur...

M. CLOUTIER: En pratique, il y a des difficultés qui surgissent à cet égard. Il ne faut pas oublier que la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique englobe tous les employés à taux régnants pour lesquels, au cours des ans, il s'est révélé impossible de tenir des concours. En fait, on se propose, en vertu de cette Loi, de se prévaloir davantage des ressources qu'offre le ministère de la Main-d'œuvre en matière de la Classification et de la sélection des employés à taux régnants. Ces pouvoirs seront délégués aux divers autres ministères, dont le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Nous nous éloignons de la nomination par voie de concours, telle qu'elle se présente dans la Loi.

M. CHATTERTON: En effet. Le point que je veux faire ressortir se rapporte justement à ce que vous venez de dire. Ainsi, au chantier naval, à Esquimalt, il existe un certain malaise, justifié ou non, je ne sais, parmi les employés à taux régnants, venant du fait que les nominations faites au palier local dénotent un certain degré de favoritisme. Je continue de ne pas dire qu'il faudrait un

concours, mais dans un cas semblable, la nomination pourrait être recommandée par le superviseur local, tandis que la nomination même pourrait être faite, mettons, par le sous-ministre plutôt que par un fonctionnaire moins haut placé à qui on aura délégué l'autorité voulue.

M. CLOUTIER: Mais ne serait-ce pas là, en réalité, une pure formalité, car vous savez fort bien que le sous-ministre ne ferait que signer son nom?

M. CHATTERTON: Il devrait faire plus.

M. CLOUTIER: Comment pourrait-il, lui, le sous-ministre, signer ce papier en ayant une connaissance parfaite du cas? Cela fait encore partie de toute la nouvelle philosophie administrative que tant d'hommes essaient d'implanter dans la fonction publique, de façon qu'à chaque niveau d'activité le chef soit mis en mesure d'être pleinement responsable et pleinement maître de cette activité. Je crois que le rôle de l'organisme central et des paliers supérieurs de l'administration doit être de s'assurer que des lignes de conduite claires et nettes soient tracées, que des directives limpides soient données et que la coordination soit assurée. Cela fait, il nous faut sûrement concevoir un système qui permettra de déléguer des pouvoirs au chef afin qu'il soit armé des outils nécessaires pour faire le travail qu'il est censé faire.

M. CHATTERTON: Je prétends, monsieur le président, que la question du temps et des formalités encombrantes ne doit pas trop nous préoccuper, car le sous-ministre se trouverait, en réalité, à donner seulement l'approbation finale. Le simple fait qu'une approbation finale doit venir du sous-ministre tendra, à mon avis, d'abord à convaincre les employés qu'il n'y a pas de favoritisme local et, ensuite, à obliger le supérieur immédiat à prendre bien garde de ne pas être accusé de favoritisme, comme il l'est dans ce cas-ci, du moins dans ce chantier maritime, sinon dans les autres ministères.

M. CLOUTIER: Je considère, monsieur Chatterton, que la meilleure façon de donner cette assurance consiste à surveiller de plus près les méthodes pratiquées et non à faire approuver les nominations par le sous-ministre lui-même. Permettez-moi de vous donner un exemple. Au ministère de la Défense nationale, qui est naturellement responsable des deux chantiers, on emploie chaque année au moins 5,000 ou 6,000 nouveaux employés aux salaires qui prévalent. Je crois qu'il serait très injuste de demander au sous-ministre d'approuver personnellement toutes ces nominations.

M. LEWIS: Surtout les plombiers ou les électriciens.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je crois que les amendements qu'on propose d'apporter à cet article l'amélioreront beaucoup, mais je veux faire observer que le nouveau système proposé m'inspire les plus graves réserves. Je sais qu'il découle principalement du rapport de la Commission Glassco, mais je n'ai jamais été de ceux qui considèrent ce rapport comme nécessairement sacré et je tiens à dire avec toute l'énergie possible que l'adoption de cet article fera naître des possibilités réelles d'abus.

Personnellement, j'ai la plus grande confiance dans l'indépendance et l'impartialité de la Commission du service civil. La question de savoir si le même degré d'indépendance et d'impartialité pourrait être assuré par les sous-ministres dans toute la fonction publique m'inspire les plus grands doutes. Soyons réalistes. Beaucoup de sous-ministres peuvent être influencés par les ministres. Cet article pourrait très facilement devenir la porte dérobée par laquelle nous reviendra la forme de favoritisme politique qui a été effectivement abolie par la loi de 1918 sur le service civil.

En parlant ainsi, je sais que j'exprime probablement une opinion minoritaire, mais je veux donner l'avertissement le plus solennel possible contre ce genre de délégation. S'il faut qu'il y ait délégation, j'ose proposer qu'elle soit assujettie à la plus sévère surveillance possible du Parlement, que les rapports faits au Parlement soient le plus complets possible et que ceux qui sont au Parlement ne négligent rien pour empêcher les abus qui sont possibles ici et qui sont même inhérents à cet article.

M. CLOUTIER: Si vous me permettez de le dire, monsieur Bell, mes collègues et moi-même nous approuvons et appuyons tout ce qui vous avez dit. Pour le prouver, je voudrais citer brièvement certaines des choses que M. Carson a dites sur ce même point devant le Comité la semaine dernière. Il a dit que la délégation de l'autorité de la Commission ne se réaliserait pas du jour au lendemain.

En premier lieu, M. Carson a fait observer que les sous-ministres devraient consentir à accepter la délégation. Celle-ci ne sera pas imposée aux sous-ministres et, mieux encore, elle ne sera pas accordée à un sous-ministre consentant à la recevoir avant que la Commission se soit assurée, au préalable, que ce sous-ministre dispose des conseillers et des spécialistes voulus en matière de personnel pour exercer convenablement ce pouvoir.

L'argument que M. Lewis a invoqué pour modifier le paragraphe 4 de l'article 4 renforcera encore plus cette disposition.

Comme elle est habilitée à le faire, la Commission va s'employer en même temps à recruter et à former des spécialistes en matière de personnel. D'ailleurs depuis deux ans, nous avons revitalisé et rénové toute la section du service civil qui s'occupe des questions relatives au personnel.

Troisièmement, cette délégation ne sera faite que là où il y aura effectivement des normes de sélection. Pour faire suite à la revision des méthodes de classification dont nous avons parlé hier, je pense, quand il a été question des nouvelles normes de classification, nous sommes maintenant occupés à la Commission à rénover et metttre à jour toutes nos normes de sélection. Par conséquent, là encore, il faudra qu'il y ait des normes acceptables de sélection avant que la délégation ait lieu.

Pour revenir au système de surveillance auquel vous attachez tant d'importance, monsieur Bell, la Commission est d'accord avec vous. Permettez-moi de vous lire la description des quatre éléments de ce système de surveillance qui, nous en sommes bien convaincus, doit être établi: une analyse systématique des résultats sur place pour identifier et isoler tout cas d'interprétation ou d'application fautive des normes de sélection par la Commission ou des fonctionnaires de l'administration; une analyse statistique périodique de la répartition des fonctionnaires par occupation et par niveau afin d'identifier les glissements qui pourraient être attribuables à une mauvaise application des normes; des sondages systématiques, opérés en prenant des cas particuliers au hasard dans chaque occupation et à chaque niveau, pour nous assurer que les dispositions de la loi et le règlement d'application sont suivis par les fonctionnaires exerçant des pouvoirs délégués; une revue périodique des responsables de la sélection chez nous à la Commission et dans les ministères afin de rendre de plus en plus compétents ceux qui sont chargés d'appliquer les normes de la Commission.

Cela dit, permettez-moi de vous signaler l'expérience faite aux États-Unis, où l'on a aussi délégué l'autorité aux départements et où l'on a aussi établi un mode de surveillance. L'expérience a été couronnée de succès aux États-Unis et l'on reconnaît qu'elle n'a pas entravé le jeu du principe du mérite dans toute la fonction publique.

Cependant, il y a un autre point que les associations de spécialistes en matière de personnel ont soulevé et que je n'ai pas encore mentionné. La Commission est d'accord avec les associations sur ce point. Il s'agit encore de l'article 6. Une des associations, je crois que c'était l'Alliance, a fait observer qu'ainsi rédigé, le paragraphe 2 parlait d'une personne «ayant été nommée»—au passé—et que l'application serait peut-être difficile puisque l'action aurait déjà eu lieu. Étant donné que la Commission prévoit qu'elle aura des rapports suivis avec les ministères, différentes associations ont proposé d'adopter une nouvelle rédaction qui s'appliquerait aux nominations susceptibles d'être faites, sur le point d'être faites et même...

M. LEWIS: Les deux? C'est-à-dire les deux?

M. CLOUTIER: Oh oui.

M. LEWIS: Les nominations qui sont à se faire et les nominations faites.

J'ai une autre idée à vous proposer au sujet des remarques de M. Bell. Je n'y avais pas pensé auparavant, mais si vous lisez le paragraphe 2 de l'article 6, vous verrez qu'il dit: «Là où la Commission est d'avis qu'une personne qui a été nommée—je ne cite pas textuellement—par le sous-ministre en vertu de l'autorité déléguée n'a pas les qualifications qui sont nécessaires...» Pendant que M. Bell parlait, je me suis dit qu'il serait possible, si vous croyez que cela ne serait pas une immixtion dans l'administration, d'ajouter des mots qui vous donneraient à vous aussi, la Commission, le pouvoir d'agir si la personne nommée de la mauvaise façon, ou d'une façon contraire aux principes de sélection posés par vous, même si elle est qualifiée. Me suivez-vous? Le pouvoir de changer la nomination que vous avez maintenant s'applique seulement si la personne n'est pas qualifiée. J'imagine qu'il peut arriver que deux personnes soient également qualifiées et que l'une d'elles soit choisie d'une manière dérogeant ou contraire aux principes de sélection que vous avez posés.

M. CLOUTIER: Autrement dit, «d'une manière contrevenant à toute règle ou condition...»

M. LEWIS: Précisément. Je pense que vous pouvez satisfaire en grande partie à l'objection que M. Bell a soulevée et qui semble justifiée, si vous ajoutez au paragraphe 2 de l'article 6 des mots disant que vous avez aussi le pouvoir, si la nomination contrevient aux règles et aux conditions que vous avez posées en déléguant l'autorité.

M. CLOUTIER: Me permettrait-on de discuter cela...

M. LEWIS: Croyez-vous que cela en vaudrait la peine? Cela vous donnerait beaucoup de latitude. Vous auriez une plus grande autorité pour intervenir en cas de mauvaise nomination.

M. BELL (*Carleton*): Je ne serais pas entièrement satisfait, mais ce serait certainement une amélioration.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, j'ai un autre point à soulever au sujet du paragraphe 2 de l'article 6. D'après ce paragraphe, en fait, la Commission peut renverser la décision de la personne exerçant l'autorité déléguée

seulement si la personne nommée n'a pas les qualifications nécessaires. Mais supposons le cas où il y aurait deux postulants, que l'un deux soit nommé et soit qualifié et que l'autre, celui qui a été écarté, soit encore mieux qualifié?

M. CLOUTIER: Alors, ce dernier aurait droit d'appel en vertu de l'article...

M. CHATTERTON: Oui, mais cela ne donne pas à la Commission le pouvoir de renverser cette décision.

M. CLOUTIER: Oh oui. Ce pouvoir est conféré par l'article 21, où il est dit que, si la nomination a été faite, la Commission peut confirmer ou révoquer la nomination selon ce qu'elle jugera à propos de faire et que, si la nomination n'a pas été faite, elle peut faire ou ne pas faire la nomination.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, j'ai une autre observation à faire à ce sujet.

Je partage l'inquiétude de M. Bell. Dans le cas d'une nomination ou d'une promotion, si le bill prévoyait un premier appel à la Commission, puis un dernier appel devant un autre tribunal quelconque, je crois que le danger signalé par M. Bell serait moindre.

Autrement dit, les gens ayant par délégation le pouvoir de faire des nominations sauraient qu'il y a toujours un dernier appel, et une personne concernée par la nomination saurait aussi qu'elle peut interjeter appel au-delà de la Commission du service civil. Le danger dont s'inquiète M. Bell serait considérablement atténué. Personne ne peut douter de l'indépendance de la Commission.

M. CLOUTIER: Je suis tout à fait d'accord. Je comprends très bien votre point de vue. Permettez-moi de vous répondre. Nous nous attaquons vraiment ici au cœur même du principe du mérite et d'une commission indépendante. S'il est vrai que le principe du mérite doit prévaloir dans la fonction publique, il suit qu'un seul organisme doit appliquer ce principe. Autrement, on finira invariablement par voir apparaître deux modes d'évaluation du mérite, chaque organisme ayant le sien.

Où en sera le principe du mérite si cette loi confère à la Commission la responsabilité de faire les nominations en conformité de ce principe, et si elle accorde aussi à un autre organisme le pouvoir d'ordonner à la Commission de faire telle ou telle nomination, en dépit du fait que la Commission, en vertu de la proposition que vous avez énoncée je crois, se serait déjà prononcée sur le cas et aurait refusé d'agir?

M. LEWIS: A l'article 21, je désire vous proposer une solution, mais j'ignore si le moment de le faire est venu. Quand nous serons rendus à la question des appels, j'aurai une solution à vous proposer.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, même si le droit d'interjeter appel est accordé je ne crois pas que l'argument avancé par M. Cloutier réduise la valeur du principe de l'égalité devant les emplois tel qu'on l'a proposé. Je ne crois pas qu'il la réduise. Mais de toute façon, même si l'appel final était interjeté avec le consentement de la Commission ou même si la Commission n'était pas tenue d'accepter les conclusions de ce tribunal, l'utilité de ce recours pourrait résider dans l'obligation morale qu'il donnerait à la Commission de remettre le cas à l'étude. Même limitée, je pense, cette disposition aiderait à donner l'assurance que la délégation ne donnera pas lieu à des abus susceptibles de détruire l'indépendance de la Commission du service civil.

M. CLOUTIER: J'ignore jusqu'où je peux aller en vous répondant. M. Lewis a annoncé qu'il aurait d'autres questions à poser sur l'article 21, mais je pourrais vous donner...

M. CHATTERTON: Voulez-vous attendre que nous soyons rendus à l'article 21?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous allons réserver l'article 6 jusqu'au retour de M. Cloutier.

M. LEWIS: Vous allez étudier la proposition que j'ai faite au sujet du paragraphe 2?

M. CLOUTIER: Oui, j'en discuterai cet après-midi avec les avocats du ministère de la Justice.

M. WALKER: Monsieur le président, je voudrais parler du paragraphe 1 de l'article 6. Sommes-nous là?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je crois que nous ferions mieux de réserver tout l'article.

M. BELL (*Carleton*): Au paragraphe 2 de l'article 7, je constate que, pour la première fois, un fonctionnaire de la Commission pourra exercer les pouvoirs que la loi sur les enquêtes confère à un commissaire. Je ne m'oppose pas à ce que la Commission ou un commissaire ait ces pouvoirs, mais je voudrais qu'on essaie de me convaincre qu'il est bien de déléguer ce pouvoir extraordinaire à n'importe quel fonctionnaire de la Commission.

M. LEWIS: Avant de vous répondre, permettez-moi de dire qu'en ce moment je suis d'accord avec M. Bell. Je crois que, si nous nous trouvons devant l'obligation de procéder à la sorte d'enquête qui exige les pouvoirs prévus par la loi sur les enquêtes, cette enquête doit être faite par un commissaire, non pas par une personne quelconque chargée de la faire. Pour employer un mot que nous ne trouverez pas outré, j'espère, le «furetage» nécessairement occasionné par les très grands pouvoirs que donne la loi sur les enquêtes ne doit être fait que par un membre de la Commission, qui possède aux yeux du fonctionnaire ou du cadre subalterne une autorité et un prestique que ne saurait avoir à leurs yeux n'importe quel membre de votre personnel que vous pourriez nommer. J'ignore si vous serez susceptibles de faire souvent de telles enquêtes, ou si elles seront tellement nombreuses qu'il sera impossible, en pratique, de faire reposer ce fardeau sur les commissaires. Dans ce cas, mes remarques auront moins de poids sinon je pense qu'il y a beaucoup de logique dans ce que M. Bell a dit.

M. CLOUTIER: Pourrais-je attirer votre attention sur l'esprit qui a présidé à ce changement? Pendant toute la rédaction de cet article, le grand souci a été d'en éliminer les rigidités qui pourraient, dans des circonstances difficiles à prévoir en ce moment, faire naître des problèmes administratifs. J'admets avec vous que les cas de ce genre seront très rares. Je ne connais même aucun cas où ce...

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, si vous me permettez de vous interrompre, il y a là deux étapes. Vous possédez l'expérience. Je m'appuie pour en parler sur une expérience qui n'est pas directe. Vous pourriez facilement charger un fonctionnaire de faire une enquête initiale qui vous fera juger si la sorte d'enquête envisagée ici est nécessaire. Ce fonctionnaire pourra aller parler à des gens et vous faire ensuite un rapport qui vous dira si, oui ou non, une enquête en règle s'impose. Mais le fonctionnaire ne devrait pas avoir ces pouvoirs. Cette enquête

préliminaire, que vous voudrez faire, j'imagine, du point de vue administratif avant d'entreprendre une véritable enquête, n'exige pas ces pouvoirs. Mais si la Commission décide qu'une enquête en règle est nécessaire, je pense que M. Bell, sous réserve de ce que vous pouvez avoir à dire, a tout à fait raison et qu'une enquête semblable devrait être faite par un commissaire. S'il faut donner à quelqu'un les pouvoirs prévus par la loi sur les enquêtes, il faut les donner au commissaire et non au fonctionnaire dont on peut se servir pour procéder aux recherches ou constatations préliminaires qui vous diront si, à première vue, il y a lieu de faire une enquête plus poussée.

C'est une recommandation que je vous demande d'étudier.

M. WALKER: Est-ce que je pourrais poser une question à M. Lewis? Proposez-vous qu'on donne à ce fonctionnaire tous les pouvoirs et toute l'autorité d'un commissaire jusqu'au stade de la décision finale?

M. LEWIS: Supposons qu'un problème surgisse à Calgary, à Edmonton ou à Vancouver et que l'enquête doive être faite sur place. Je cite simplement un exemple. Avant d'entreprendre l'enquête en règle envisagée par la loi sur les enquêtes avec tous ses pouvoirs, la Commission enverra un fonctionnaire de la Commission en reconnaissance, pour découvrir quelle est la situation, car je présume que les communications se seront faites jusque-là que par lettres et par téléphone. Elle peut facilement faire cela et lui donner les instructions qu'elle voudra, mais l'enquête même devrait être faite par un commissaire.

M. CLOUTIER: Me permettrait-on, monsieur Lewis, de consulter les fonctionnaires du ministère de la Justice sur ce point?

Je pourrais peut-être faire une remarque. Il y a d'autres lois qui donnent ces pouvoirs aux fonctionnaires de certains ministères et organismes.

M. BELL (*Carleton*): Alors, je pense qu'il faudrait modifier ces lois.

M. CLOUTIER: Quant à moi, votre idée ne pose aucun problème et je pense aussi que mes collègues sont de mon avis, car les cas de ce genre n'ont pas été nombreux.

M. KNOWLES: Combien y en a-t-il eu?

M. CLOUTIER: Je ne me souviens d'aucun cas semblable et je n'ai entendu parler d'aucun cas semblable.

M. KNOWLES: Combien avez-vous eu d'enquêtes où les commissaires ont eu à invoquer la loi?

M. CLOUTIER: Je ne me souviens d'aucune. Cela n'est qu'un reliquat de la vieille loi.

M. BELL (*Carleton*): J'ai de fortes convictions à ce sujet, monsieur le président, et, à moins qu'on ne m'oppose de très fortes raisons, j'ai l'intention de proposer un amendement—en demandant ensuite qu'on le laisse en suspens —portant qu'à la ligne *24* la virgule après le mot «Commission» soit supprimée et que le mot «ou» y soit substitué; et aussi à la ligne *25* que les mots «ou un fonctionnaire de la Commission» soient biffés.

M. CHATTERTON: Je vais appuyer M. Bell.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il est proposé par M. Bell, appuyé par M. Chatterton, qu'à la ligne *24* la virgule après le mot «Commission» soit

supprimée et que le mot «ou» y soit substitué; et qu'à la ligne 25 les mots «ou un fonctionnaire de la Commission» soient biffés.

M. LEWIS: Comment ce paragraphe se lira-t-il?

M. BELL (*Carleton*): «...ou un commissaire...tenant une enquête a tous les pouvoirs...»

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Bell a proposé de réserver cet article jusqu'à ce que M. Cloutier revienne avec plus de renseignements. Est-ce décidé?

Des VOIX: Entendu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*):

Article 8—*Droit exclusif de nommer.*

Une VOIX: Avons-nous approuvé l'article 7 (1)?

M. CLOUTIER: Là encore se pose la question de savoir si les nominations seront faites du dehors ou du dedans.

M. WALKER: Cette proposition s'étend jusque-là?

M. CLOUTIER: C'est exact.

L'article 8 est réservé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*):

Article 9—*Nominations diplomatiques.*

M. KNOWLES: Monsieur le président, à simple titre de renseignement, pourrais-je demander ce qui arrive aux droits de ces diplomates de carrière dans le service civil quand ils accèdent à des postes aussi élevés? Je songe à l'homme qui a été fonctionnaire toute sa vie au ministère des Affaires extérieures et qui est nommé ambassadeur, pas de la façon dont sont nommés certains ambassadeurs. Est-ce qu'il conserve ses droits de fonctionnaire?

M. CLOUTIER: Oui. Il demeure fonctionnaire.

M. KNOWLES: Ceux qui sont choisis hors de la fonction publique ne sont pas des fonctionnaires. Nous leur donnons une pension spéciale?

M CLOUTIER: Il y a une forme de pension diplomatique spéciale pour eux. L'ancienne loi n'a pas été changée à ce sujet.

M. BELL (*Carleton*): Je me rends compte qu'il n'y a là aucun changement, mais, monsieur Cloutier, n'est-il pas vrai qu'en réalité la plupart des autres personnes non mentionnées sont recrutées par la Commission?

M. CLOUTIER: Oui, et même la plupart sont des fonctionnaires, mais, sauf si j'ai mal compris, leurs lettres de créances viennent du gouverneur en conseil et non de la Commission.

M. BELL (*Carleton*): Il s'agit des prérogatives réservées?

M. CLOUTIER: C'est exact.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 9 est-il approuvé?

Des VOIX: Non.

M. KNOWLES: Monsieur le président, sur le tableau qu'on nous a donné l'autre jour, il y avait des gens en mission à l'étranger. Je crois que cela comprend les Affaires extérieures, l'Immigration et le Commerce?

M. CLOUTIER: C'est vrai, monsieur.

M. KNOWLES: L'expression d'autres pesronnes pour représenter le Canada comprend-elle quelqu'un dans ces catégories?

M. CLOUTIER: Il s'agit en vérité de représentation officielle dans les organismes internationaux; ce genre de choses.

M. BELL (*Carleton*): Les «autres personnes» ejusdem generis appartiennent-elles également aux catégories énumérées à (a), (b), (c) et (d)?

M. KNOWLES: Pourriez-vous dire cela en français?

M. CLOUTIER: Les «autres personnes» peuvent parfois ne pas être des fonctionnaires. Les délégations envoyées aux Nations Unies, par exemple, comprennent des citoyens canadiens qui ne sont pas des fonctionnaires.

M. LEWIS: A mon avis, monsieur Bell a raison. Juridiquement parlant, «les autres personnes» seraient comprises dans la même catégorie qu'(a), (b), (c) et (d).

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 9 est-il adopté?

L'article 9 est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*):

Article 10—*Nominations en vertu du mérite.*

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, pourquoi cette réserve à la demande de l'autorité intéressée?

M. CLOUTIER: Unité de direction.

M. LEWIS: Serait-ce dans chaque cas. Vous dites 10. Les nominations à la fonction publique seront basées sur une sélection en vertu du mérite, suivant la décision de la Commission... Je ne fais pas d'objections. Je ne pouvais simplement pas comprendre.

...et sera fait par la Commission, à la demande du sous-chef concerné.

N'y a-t-il pas de nominations que vous pourriez faire sans demande d'une autorité?

M. CLOUTIER: Non, car c'est le sous-chef qui régit ses fonds. La Commission ne peut pas exercer des pressions sur le sous-chef en disant: «Payez-les», si celui-ci ne dispose pas de fonds nécessaires, pour commencer. Le sous-chef doit pouvoir contrôler les ressources du ministère dont il est l'agent d'administration en chef.

M. LEWIS: Je vois. Il décide des effectifs dont il a besoin et vous lui envoyez les personnes.

M. CLOUTIER: C'est lui qui doit donner l'initiative. Puisque nous y sommes monsieur le président, il y a encore ici la même modification—les nominations de l'extérieur ou de l'intérieur.

Il y a un autre commentaire fait, je crois, par l'Alliance. L'article mentionne, à la ligne 5 «...par la concurrence ou de telle autre façon de procéder que la Commission considère...» etc. On a fait observer que cette «façon de procéder» était trop vague et n'était pas nécessairement liée au système du

mérite. On a proposé d'introduire un terme pour indiquer que par quelle façon de procéder, on entendait une sélection naturelle destinée à établir les mérites des candidats.

Nous sommes parfaitement d'accord avec cette proposition, et avec votre permission, je voudrais présenter demain un amendement contenant cette proposition.

M. CHATTERTON: Je voudrais poser une question pour faire suite à la réponse de M. Lewis. La Commission a toujours la main haute sur tous les effectifs?

M. CLOUTIER: Non, monsieur. La Commission n'a pas la main haute sur les effectifs depuis la loi de 1961. Cette autorité est confiée au Conseil du Trésor.

M. CHATTERTON: Je vois. Vous ne pouvez pas combler un poste sans l'autorité du Conseil du Trésor?

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. LEWIS: Je suppose que vous feriez usage de l'autorité que vous donne 5 (d), si vous pensiez que l'effectif d'un ministère était insuffisant pour la tâche, vous signaleriez ce fait au gouverneur en conseil.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Larticle 10 reste sujet à une nouvelle proposition d'amendement de M. Cloutier, comme on l'a indiqué.

Article 11—*Nominations effectuées à l'intérieur de la Fonction publique.*

L'article 11 est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'article 12—*Normes de sélection.*

M. KNOWLES: Monsieur le président, ne faudrait-il pas ajouter le mot «sexe» à l'article 12 (2)?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Quoi?

M. KNOWLES: Le mot «sexe». S-E-X-E C'est très demandé. L'article 12 (2) mentionne l'interdiction de toute discrimination «pour des raisons de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion». Pourquoi ne pas ajouter le sexe? Y a-t-il quelqu'un qui soit contre le «sexe»?

M. CLOUTIER: Je ne vois là aucun problème, monsieur Knowles.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les dames y verraient peut-être une objection.

M. KNOWLES: Sérieusement, si nous sommes...

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je ne cacherai pas que cette proposition émane des dames.

Le sénateur FERGUSSON: Je suis tout à fait d'accord. J'estime qu'on devrait l'inclure telle quelle dans beaucoup d'autres...

M. LEWIS: Je suppose que M. Knowles était préoccupé par la discrimination à l'égard des hommes.

M. KNOWLES: Je propose, avec l'appui du sénateur Fergusson, d'insérer le mot «sexe» suivi d'une virgule, après le mot «de» à la ligne 24. Je ferai en sorte qu'il soit mentionné.

M. LEWIS: Vous voulez dire que le sexe précède «la race».

M. KNOWLES: Oui, on lirait alors:

> ...toute personne, quel que soit son sexe, son origine nationale, sa couleur ou sa religion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): J'aimerais que l'autre sexe l'ait puisqu'il a toujours eu ce droit et que nous leur refusons quelque chose auquel il a droit.

M. KNOWLES: Monsieur le président, vous ne me comprenez pas du tout. J'attends le moment où notre sexe aura besoin de cette protection.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Et moi de même.

M. WALKER: Vous ne vous opposez pas à cet amendement sur le sexe, n'est-ce pas?

Une VOIX: Non.

M. LEWIS: Vous n'avez pas besoin des bons offices du ministère de la Justice pour ce simple amendement?

M. WALKER: J'ai pensé qu'il y aurait des rapports, monsieur? Auriez-vous une objection contre l'insertion du mot «sexe»?

M. KNOWLES: C'est le député de Winnipeg-Nord-Centre qui a proposé d'amender l'article 12 (2) en insérant le mot «sexe» et une virgule à la ligne 24 après le mot «de», pour qu'on puisse alors lire:

> 12 (2) La Commission, en prescrivant des normes de sélection conformément au paragraphe (1) n'exercera aucune discrimination pour des raisons de sexe, de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il est proposé par M. Knowles, avec l'appui du sénateur Fergusson, que le paragraphe (2) de l'article 12 soit amendé par l'insertion du mot «sexe» et d'une virgule, à la ligne 24, après le mot «de».

Des VOIX: Adopté.

Motion adoptée.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 12 amendé est-il adopté?

M. BELL (*Carleton*): Avant qu'on ne l'adopte puis-je demander à M. Cloutier, si la loi actuelle comporte des normes de sélection semblables à celles de cet article? Sinon, à quoi sert le paragraphe (1)?

M. CLOUTIER: L'article de la loi actuelle qui a trait à cet article 12 est l'article 33. Conformément aux articles 5 (1) (b) et 7 (1) (c) de la proposition de la loi n° C-182, la loi sur l'administration financière, les normes de classification des emplois relèveront du Conseil du Trésor, et pour qu'une sélection soit efficace, il faut également des normes de classification. Ce paragraphe permet à la commission d'ordonner ces normes à condition qu'elles correspondent aux normes de classification. Ainsi, les qualités mentionnées à l'article 33 de la loi actuelle recouvrent maintenant les articles reconnus en fait et employés comme normes de qualification au cours des années, comme: l'enseignement, les connaissances, l'expérience et la langue. Les limites d'âge indiquées à la fois dans la loi actuelle et dans le projet de loi s'appliquent en général seulement aux classes des stagiaires ou des débutants.

M. BELL (*Carleton*): En lisant ces détails, je me demande si nous ne pouvons pas dire que le mérite n'est pas le mérite, mais simplement ce que la commission pense à un moment particulier et suivant son caprice.

M. CLOUTIER: Si je me borne à la question que vous venez de soulever, le mérite, d'après la loi actuelle, concerne les qualités mentionnées dans l'article 33 du projet de loi actuel, et c'est tout. Ces qualités ne sont pas définies dans la loi. Au cours des années il y a eu l'enseignement, les connaissance, l'expérience, la langue; les capacités physiques, l'aptitude personnelle et autres qualités semblables.

M. BELL (*Carleton*): Oui, qu'on me permette d'exprimer mon inquiétude à ce sujet, monsieur Cloutier. Vous la connaissez bien d'ailleurs. La commission a récemment adopté la politique consistant à accorder aux candidats un avantage pour les connaissances linguistiques. Or, cela permettrait de tenir compte de cette situation qui, dans mon mémoire, n'était pas mentionnée dans l'ancienne loi et la commission pourrait accorder des pourcentages supplémentaires pour le domicile, l'âge et pour d'autres facteurs qui ne sont peut-être pas sans rapport avec le mérite de l'individu. Mais n'en déduisez pas, je vous prie, que tous ces éléments donnent droit à certains points de pourcentage dans la détermination du mérite. Autrement, le système du mérite disparaît entièrement.

M. CLOUTIER: L'évaluation du mérite d'un individu, le degré auquel il possède les qualités requises ou désirables pour l'emploi, sont toujours considérés en rapport avec la nature des fonctions à remplir. C'est une condition sine qua non.

M. BELL (*Carleton*): Ne s'agit-il pas là de la description au lieu de l'évaluation de l'emploi?

M. CLOUTIER: Eh bien, l'annonce d'emploi spécifie que, par exemple, certaines qualités sont essentielles et d'autres, quoique très utiles et désirables, ne sont pas essentielles. En fait, nous disons que si nous pouvons trouver un candidat qui, en plus de posséder les qualités essentielles, a aussi les qualités désirables, ledit candidat est plus apte à remplir le poste que celui qui n'aurait que les qualités essentielles.

M. BELL (*Carleton*): Voilà où ma thèse contredit directement la vôtre. Je soutiens que ce point devrait être mentionné dans la description de l'emploi; l'âge ou le domicile sont mentionnés dans l'annonce de l'emploi. Quand vous évaluez le mérite de la personne qui occupe cet emploi, ces facteurs deviennent alors inutiles. Vous y avez déjà pourvu dans votre description.

M. CLOUTIER: Oui, mais c'est une partie de la descripion, mais si vous avez un candidat qui ne répond pas à vos conditions d'âge, celui-ci est automatiquement exclu. Il en est de même si vous spécifiez que l'emploi exige un diplôme universitaire: tous ceux qui n'en ont pas sont exclus. Mais il y a des emplois pour lesquels nous préférerions, dites-vous, un diplômé de l'université. Mais si nous ne pouvons pas en trouver un, nous accepterions d'examiner la candidature d'un diplômé de l'université possédant deux ans d'expérience, ou une personne ne possédant pas de diplôme universitaire, par exemple, un diplômé de l'enseignement supérieur ayant cinq ans d'expérience. Tout cela est relatif. En outre, nous pouvons dire que nous voulons un diplômé de l'université, un bachelier, mais si nous avons un spécialiste de l'administration des affaires, c'est un avantage souhaitable et qui mérite des points supplémentaires. J'estime qu'il n'est pas

pratique, dans un grand nombre de cas, de limiter la sélection des critères à des possibilités trop restreintes.

M. BELL (*Carleton*): Considérons une situation particulière. Par exemple, des connaissance linguistiques. Vous savez, vous et la commission, que la connaissance de la langue devrait relever de la description de l'emploi et que si le bilinguisme est exigé, l'annonce devrait l'indiquer. On saurait alors que seules les personnes bilingues peuvent prétendre à cet emploi. Mais si la description de l'emploi ne mentionne qu'une seule langue, quelle qu'elle soit alors, je ne vois pas comment vous pouvez dans un système fondé sur le mérite tenir compte de la connaissance de deux langues pour l'exercice d'un emploi unilingue.

M. CLOUTIER: La situation n'est pas aussi tranchée que vous me paraissez le croire, monsieur Bell. Il y a un grand nombre de cas où la connaissance d'une seconde langue est utile mais non essentielle.

M. BELL (*Carleton*): Vous en êtes la preuve, monsieur Cloutier.

M. CLOUTIER: Je n'occupe pas mon emploi en vertu de la loi sur le Service civil.

Si cette connaissance est utile pour l'administration des affaires publiques, mais non essentielle, je crois alors qu'en vertu de la loi actuelle de ce projet de loi, la commission aurait entièrement le droit de préciser que la connaissance d'une langue donnée est essentielle. Mais si en outre un candidat possède suffisamment une deuxième langue il vaut davantage pour la fonction publique. Dans ces circonstances, il est normal que le ministère comprennent des employés bilingues pour assurer le service de sa clientèle.

M. CHATTERTON: Quand vous dites qu'il vaut davantage, voulez-vous dire que l'emploi rapporte plus?

M. CLOUTIER: Jusqu'ici, le traitement est le même.

M. WALKER: Monsieur le président, monsieur Cloutier veut dire à mon avis, que la thèse vaut surtout quand il s'agit de promotion, non de l'emploi initial; en d'autres termes, quand une personne—cela fait certainement partie du système sur le mérite—fait carrière dans le service civil, elle veut pouvoir, grâce à ses connaissance linguistiques, même si elles ne sont pas nécessaires au début, agir dans quatre directions différentes. Pour l'une d'elles, cette autre langue peut être très utile. À mon avis, le bilinguisme est en rapport avec les possibilités de carrière.

Le sénateur CAMERON: Monsieur le président, monsieur Walker a en partie traité ce sujet. Vous pouvez accorder une série de nominations dans un domaine spécial où l'on est, momentanément, satisfait d'un employé unilingue. Mais je suppose que vous envisageriez presque toujours le cas où cette personne pourrait être transférée dans un autre domaine où la connaissance d'une autre langue pourrait être utile ou presque nécessaire.

M. CLOUTIER: A ce point, sénateur Cameron, et en vertu d'un programme de la commission tout à fait différent, nous donnons des cours dans les deux langues officielles pour permettre aux fonctionnaires des divers ministères et des divers organismes canadiens, d'acquérir une connaissance supérieure de la deuxième langue.

Le sénateur CAMERON: En d'autres termes, vous obtenez plus de flexibilité.

M. CLOUTIER: Exactement.

M. BELL (*Carleton*): Je m'oppose tout simplement à ce que la commission accorde, à titre de mérite, des points pour certains détails des normes de sélection exposées à l'article 12 et surtout en ce qui regarde «toute autre chose». J'estime que celles-ci risquent de chambarder le système de mérite. A mon avis, le mérite c'est le mérite, et il ne devrait pas être soumis à toutes ces normes de sélection qui, je le crois, s'adressent aux exigences de l'emploi et non à l'appréciation de l'individu au point de vue mérite.

L'article 12, tel qu'amendé, est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 13—*Territoire de concours.*

M. CHATTERTON: Au sujet de l'article 13, puis-je m'informer pourquoi la commission ne doit définir le territoire qu'à l'occasion d'un concours? Pourquoi pas en d'autres occasions?

M. CLOUTIER: Je le répète, ceci est une question d'administration parce qu'un concours est une activité dont la loi a fixé tous les détails depuis 50 ans. Ceci, de son côté, est une survivance d'une ancienne loi. Cette définition expose les principes d'application de l'épreuve du mérite et les autres procédés se conforment au même principe. Je vous ai déjà cité l'exemple d'un département qui s'était réorganisé. Vous pouvez constater que s'il y avait eu concours, celui-ci aurait englobé le même territoire.

M. CHATTERTON: Dites-moi, pourquoi n'y est-il pas fait mention du mot «peut»? Pourquoi se sert-on du terme «doit»? Je cherche simplement à me renseigner.

M. CLOUTIER: Si je ne me trompe, ceci n'est qu'une survivance de l'ancienne loi. A mon avis, il n'y a pas d'autre explication.

M. CHATTERTON: Est-ce que cela n'impose pas une restriction à la commission?

M. CLOUTIER: Pas dans le territoire du concours, attendu que dans un tel territoire où les gens ont le droit de poser leur candidature, il leur faut savoir d'avance s'ils ont vraiement ce droit.

L'article 13 est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 14—*Avis.*

M. LEWIS: Monsieur le président, j'admets volontiers qu'on puisse opter pour une langue ou pour une autre à l'article 16 (2), qui traite de l'épreuve ou de l'entrevue qui sera conduite en anglais ou en français au choix du candidat, mais je me demande si le temps n'est pas venu de publier tous les avis de caractère fédéral dans les deux langues?

M. CLOUTIER: Voyez-vous, monsieur Lewis, ceci est un héritage de l'ancienne loi et je dirais que la disposition de la loi dont nous parlons n'est qu'un minimum. En d'autres termes, elle spécifie que les personnes inéligibles peuvent exiger un avis rédigé dans la langue qu'ils comprennent.

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, je ne tiens pas à prononcer de discours sur le sujet, mais j'ai eu l'impression que notre défaut, aux cours des dernières décennies, de reconnaître l'existence du bilinguisme au Canada, en ce qui concerne l'administration fédérale, est peut-être la cause, au pays, de différends et de conflits qui auraient pu être évités. A moins qu'on ne me prouve qu'il est

impossible qu'un avis, même dans un petit village du Québec où personne ne parle l'anglais, soit publié et en français et en anglais ou, dans un endroit où personne ne parle le français, qu'il ne puisse pas l'être dans les deux langues, à moins qu'on puisse me donner une bonne raison d'ordre social ou politique pour ceci, je ferai une proposition à cet effet à moins qu'on ne puisse me convaincre du contraire. Au sujet de vos avis—remarquez-bien, je ne parle pas des entrevues, mais seulement des avis—il est temps que soit publié dans les deux langues, et non pas dans l'une ou dans l'autre, mais toujours dans les deux, tout acte émanant du Parlement fédéral et des agences fédérales agissant au nom de la Commission du Service civil.

Permettez-moi d'ajouter qu'il y a eu des incidents regrettables tout dernièrement en un endroit de l'Ontario parce qu'on s'était servi des deux langues pour une inscription sur un édifice fédéral. Nul doute que nous assisterons à des manifestations de ce genre pendant plusieurs années encore. Je suis toutefois convaincu que plus nous réprouverons ce genre de comportement qui est néfaste au pays, plus nous hâterons l'avènement du jour où le peuple acceptera le fait du bilinguisme fédéral au Canada. C'est de propos délibéré que je me sers du terme restrictif de «fédéral», et j'estime que les avis rédigés dans les deux langues sont un jalon dans ce processus d'éducation au Canada.

M. CLOUTIER: Puis-je répondre en expliquant ce qui se fait actuellement? La pratique actuelle c'est que les avis des postes vacants peuvent être obtenus dans les deux langues sur demande. C'est toutefois pour des raisons administratives et budgétaires, et pour cela seulement, que les annonces publiques ne sont pas toujours faites dans les deux langues. D'après les directives de la commission, ces annonces sont toujours faites dans les deux langues là où la population, dans le domaine des concours, est partagée entre les deux langues dans une proportion telle qu'une telle mesure est désirable. Au fait, nous nous servons d'une proportion de 10 pour cent de minorité.

M. LEWIS: C'est justement à cela que je m'oppose et c'est là que réside le mal.

M. CLOUTIER: Si l'on me permet, la cause de cet état de choses c'est la manque de traduction à travers le pays. Croyez-moi, d'un point de vue social et nationaliste je suis entièrement de votre avis, mais dans cette question la seule restriction en est une de moyens d'administration. Pour le moment, il n'est pas possible d'assurer une administration efficace et de fournir en même temps une publicité dans les deux langues d'un bout à l'autre du pays. En dépit des difficultés administratives la publicité, là où la composition de la population le rend souhaitable, est toutefois faite dans les deux langues.

M. LEWIS: Cela, monsieur Cloutier, ne me plaît pas parce que c'est une façon purement utilitaire d'aborder un problème qui, à mon avis, va bien au-delà de considérations purement administratives. Loin de moi l'idée que si vous insérez une annonce dans un journal local uniquement français d'une ville ou d'un village du Québec il vous faille publier l'annonce en français et en anglais. Ce serait absurde. Ou encore qu'il faille publier dans les deux langues une annonce dans le *Star* de Toronto. Votre annonce adopte la langue du journal. Il serait possible, il me semble, de la modifier de façon à éviter ce genre d'absurdité. Il serait ridicule de publier un avis en français dans le *Star* de Toronto et un autre en anglais dans l'*Action*. Ca ne tient pas debout. Mais les avis que vous affichez dans les édifices, les avis à l'usage de vos employés, tous ces avis devraient être

dans les deux langues. Peu m'importe la difficulté à trouver des traducteurs; si la chose est difficile, rendons-la plus facile. Comportons-nous en pays bilingue et trouvons suffisamment de traducteurs pour n'avoir pas à faire face à ce problème. A mon humble avis, cela vaut bien la peine de dépenser quelques milliers de dollars dans l'espoir de consolider la base de l'unité au Canada. Mais ces avis inter-services—je ne parle pas des journaux—devraient toujours être dans les deux langues peu importe leur destination, quitte à lire la langue qui m'est familière et à ne pas tenir compte de l'autre. Mais, à titre de Canadien, je m'habituerai à l'idée que ce qui vient d'Ottawa ou d'un service connexe, vient dans les deux langues; il est plus que temps que tous les Canadiens se convainquent de cette idée.

M. CHATTERTON: Puis-je poser une question? Est-ce que tous les avis émanent de la Commission du service public à Ottawa?

M. CLOUTIER: Non pas, monsieur Chatterton.

M. CHATTERTON: Certains avis pourraient, par exemple, émaner du bureau de Victoria?

M. CLOUTIER: Voilà précisément ce que je cherchais à faire comprendre à M. Lewis. Permettez-moi de réitérer ceci: toutes les affiches concernant les concours de promotion peuvent être obtenues dans les deux langues et la commission, en obéissant à cette règle, ne fait que se conformer aux déclarations émises par le premier ministre en avril dernier. Je ne verrais aucun inconvénient, monsieur Lewis, à ce qu'on modifiât cet article de façon à concrétiser vos vœux pourvu qu'une telle action ne conduise pas aux absurdités dont on parlait.

M. LEWIS: Puis-je savoir si les membres consentent à conserver l'article 14 et à prier M. Cloutier de penser à cette suggestion? Je préférerais ne pas proposer de modification attendu que je n'ai pas qualité, à mon avis, pour la formuler de façon pratique.

M. ÉMARD: Si je vous comprends bien, monsieur Lewis, vous proposez que tous les documents ou avis de la commission soient bilingues?

M. LEWIS: A mon avis, on pourrait en exclure les avis locaux, cela n'a pas d'importance.

M. CLOUTIER: En effet.

M. LEWIS: Mais ils se trouvent sur deux feuilles distinctes. Ainsi quand, à titre de député, je reçois un avis annonçant une position vacante, je le reçois en anglais. Les députés de langue française reoçivent, j'imagine, un avis en francais.

M. LACHANCE: Nous le recevons dans les deux langues.

M. LEWIS: Je ne le reçois qu'en anglais.

M. CLOUTIER: Je peux prendre les mesures pour que vous les receviez dans les deux langues.

M. LEWIS: Je sais que M. Cloutier prend la chose au sérieux autant que moi. Depuis nombre d'années je crois comprendre qu'une bonne partie des difficultés que nous éprouvons actuellement au Canada provient du fait—et je n'exprime pas ces remarques par esprit de partisanerie—que les Canadiens n'ont jamais été entraînés à accepter le fait bilingue au Canada, et que nous avons toujours cherché à esquiver ce fait et avons inventé toutes sortes de trucs administratifs dans ce but. A mon avis, il est plus que temps que nous cessions ce manège et acceptions le bilinguisme dans tous les actes fédéraux sans nuire à l'efficacité, sans commettre d'excès et sans se rendre ridicule. Ce qui m'importe, c'est le principe de la chose.

M. CLOUTIER: Vous désirez que je songe à une modification à l'article 14. Je le veux bien, mais je ne vois vraiment pas quelle action l'article 14 pourrait exercer qu'il n'exerce pas déjà.

M. CHATTERTON: Est-ce que les annonces émanant de votre bureau d'Ottawa se rapportent toujours à des concours accessibles à tous d'un bout à l'autre du pays?

M. CLOUTIER: Non, ils peuvent se limiter à la région d'Ottawa.

M. CHATTERTON: Je vois.

M. CLOUTIER: Les avis provenant de Victoria s'appliqueraient à la région de Victoria.

M. CHATTERTON: Est-ce que vous émettez des avis concernant uniquement la Colombie-Britannique?

M. CLOUTIER: Cela n'émanerait pas de notre bureau d'Ottawa, mais de celui de la Colombie-Britannique.

M. CHATTERTON: Ainsi, la proposition de M. Lewis fût-elle incorporée audit article, seules les annonces concernant tout le pays seraient dans les deux langues?

M. CLOUTIER: Dans le moment nous allons plus loin.

M. CHATTERTON: Je sais, mais dans ces cas-là ce serait obligatoire.

M. CLOUTIER: C'est juste. C'est ce que l'on fait chaque fois actuellement.

M. KNOWLES: La loi ne l'a pas changé.

M. CLOUTIER: Même si la loi n'exigeait rien de plus, nous irions plus loin.

M. LEWIS: Ce que je désire, c'est que la loi sanctionne le fait.

M. BELL (*Carleton*): Ce qui se fait actuellement n'est donc autre chose qu'un exercice en futilité. Ils ont plein droit de le faire, soit plus que ne demande mon ami M. Lewis.

Le sénateur DESCHATELETS: Ce qui nous occupe c'est le principe, et si nous tenons au principe ici en jeu et qui est de conséquence, je ne vois pas pourquoi nous ne verrions pas à l'incorporer dans la loi comme nous l'avons déjà fait en d'autres circonstances. Ainsi, s'il me souvient, lorsque M. Knowles proposa d'ajouter le mot «sexe» on lui répondit que la chose se pratiquait déjà, qu'on ne faisait aucune différence quant au sexe à la commission, mais il insista toutefois pour que le mot fût incorporé dans la loi, et j'estime qu'on devrait le faire.

M. LEWIS: Une manière d'y arriver serait de faire tout le contraire de ce qui se pratique ici. Vous pouvez enlever l'article qui dit que «les avis devront être dans les deux langues sauf en certaines occasions où la commission est d'avis que...». Vous affirmez que vous le faites, et j'en suis convaincu, mais la loi reconnaîtrait qu'en principe les avis doivent être bilingues et que l'avis unilingue constitue une exception qui dérive d'un droit de la commission.

M. CLOUTIER: Je suis prêt à...

M. LEWIS: Ce serait, il me semble, une manière d'y arriver.

M. CHATTERTON: Cela pourrait se faire de la façon suivante: toutes les annonces destinées au pays tout entier devront être dans les deux langues. Qu'en pensez-vous?

M. LEWIS: Non, il me semble que je préférerais laisser à la discrétion de la commission le soin de décider si un avis bilingue est inutile ou même encombrant, mais j'établirais le principe général des avis bilingues.

M. CLOUTIER: Ceci me semble très acceptable et sanctionnerait par la force de la loi ce qui se fait actuellement.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je voudrais également attirer votre attention sur le fait que M. Lewis a mentionné une annonce bilingue et non deux annonces unilingues. Une annonce bilingue veut dire que la traduction serait sur la même feuille, autrement il n'y a absolument rien à faire. J'espère que cela est bien compris.

M. LEWIS: C'est cela, c'est exactement ce que je veux dire.

M. LACHANCE: Cela deviendrait un seul document et non pas deux documents séparés.

M. LEWIS: Exactement.

(*Traduction*)

Le sénateur DESCHATELETS: Monsieur le président, sur le même sujet, si nous acceptons le principe d'un document émis par la commission, ne peut-on le faire pour tout le Canada? Où, en somme, se trouve la difficulté?

M. CLOUTIER: Difficulté à l'heure actuelle?

Le sénateur DESCHATELETS: A l'heure actuelle.

M. CLOUTIER: C'est ce qui se pratique à l'heure actuelle. Nous disposons d'avis bilingues, c'est donc possible.

Le sénateur DESCHATELETS: Émis par le quartier général de la commission.

M. CLOUTIER: C'est ce qui se fait présentement.

Le sénateur DESCHATELETS: Et que fait-on ailleurs au Canada?

M. CLOUTIER: Ailleurs au Canada les affiches d'attributions et les avis de postes vacants sont publiés dans les deux langues, mais un peu partout en Colombie-Britannique, par exemple, où la population de langue française est très peu considérable sauf en un ou deux endroits, seuls des avis en anglais sont affichés. Tout citoyen de langue française peut toutefois obtenir un avis en français s'il le désire.

Le sénateur DESCHATELETS: Je sais, mais que faites-vous actuellement en certaines régions du Québec, mettons la circonscription de Nicolet-Yamaska. Supposons qu'il y ait là un poste vacant, votre avis sera-t-il dans les deux langues?

M. CLOUTIER: Dans le moment, j'oublie dans quelles proportions la population de ce comté se répartit.

Le sénateur DESCHATELETS: Je suppose que l'avis sera dans les deux langues.

M. CLOUTIER: Permettez que je vous pose une question et je pourrai alors vous répondre. Si la minorité de langue anglaise de Nicolet-Yamaska n'est pas d'au moins dix pour cent et que la plupart des postes n'exigent pas la connaissance de l'anglais, l'avis ne sera qu'en français. En d'autres termes, deux poids, deux mesures. La même chose d'un côté ou de l'autre.

M. LACHANCE: Y a-t-il des directives données à cet effet par la commission à Ottawa?

M. CLOUTIER: Oui, il existe des instructions détaillées qui ont...

M. LACHANCE: Oui, mais puisque c'est dans la province de Québec (il y a quelques minutes nous parlions de la Colombie-Canadienne); est-ce que plusieurs viennent du bureau de la province de Québec, ou viennent-elles d'Ottawa?

M. CLOUTIER: D'Ottawa. A tous nos bureaux, et nous en avons par tout le pays.

Si je puis revenir sur ce sujet, j'approuve entièrement ce principe, et j'espère qu'on pourra apporter une modification. Il doit y avoir une différence. Je vois une différence entre le fait qu'un document soit bilingue, et le fait qu'il soit disponible en français et en anglais.

Nous avons parlé d'affiches, et je ne sais pas si les membres de ce comité ont eu l'occasion de regarder le rapport annuel de la commission pour l'année en cours. A l'heure présente, c'est un document bilingue. Le texte anglais constitue un volume et le français, un autre. La première fois que cela s'est produit fut en 1965.

M. LEWIS: Avez-vous donné suite à ce succès?

M. CLOUTIER: Je vous assure de notre intention bien arrêtée de le faire. Cet automne, à une exception près, et ce pour des motifs purement techniques alors que deux textes séparés étaient nécessaires (et je ne suis pas moi-même satisfait de voir que nous n'avons pas eu assez d'esprit pour penser à une méthode différente), tout notre matériel publicitaire à l'intention des diplômés universitaires était bilingue; et je puis vous assurer qu'il s'agit là d'une tâche considérable. Ces textes étaient bilingues, avec le français d'un côté et l'anglais de l'autre, ce qui est une façon d'y arriver; mais cette façon ne me semble pas aussi satisfaisante que l'autre alternative, alors que vous avez une page en anglais, puis une autre en français, et ainsi de suite. Encore une fois, afin de faire passer en permanence dans nos usages ce qui paraît plein de sens à M. Lewis, ainsi qu'à mes collègues et à moi-même, et à beaucoup d'autres Canadiens, il me ferait plaisir de soumettre à ce comité un texte revisé de l'article 14, qui permettrait de reconnaître cet usage dans le décret.

M. BELL (*Carleton*): Puis-je suggérer que ce qui serait écrit dans le décret pourrait fort bien se réduire à beaucoup moins que l'usage actuel, et que si vous spécifiez par un décret un minimum, les commissions ont tendance à s'en tenir au décret et au minimum; le résultat final de cette proposition pourrait très bien être de faire obstacle à un état de choses qui s'est révélé très satisfaisant jusqu'à maintenant, et qui n'a fait l'objet d'aucune plainte à ce Comité de la part d'aucune des associations du personnel, ni de la part de personne, à ma connaissance.

M. CLOUTIER: Monsieur Bell, je vous donne l'assurance que je vais prendre vos propos en considération.

M. BELL (*Carleton*): Je ne veux pas voir fixé par décret un minimum . . .

M. CLOUTIER: Moi non plus, je vous le garantis.

M. BELL (*Carleton*): . . . qui pourrait changer l'usage, et le diminuer au-dessous de son niveau actuel.

M. LEWIS: Je regrette, mais je ne suis pas d'accord avec M. Bell. Je ne crois pas cela, même si les associations du personnel n'ont pas soulevé ce point, parce qu'elles s'inquiétaient d'une situation autre que celle que j'avais à l'idée. Je ne me satisfais pas d'avis sur deux feuilles séparées et de leur disponibilité dans les

deux langues. J'aimerais voir établi dans vos avis le même principe que vous nous avez déclaré avoir établi dans le rapport et dans les livrets publicitaires à l'intention des universités. Avant que quiconque suggère que le texte que vous proposeriez poserait trop de restrictions, attendons donc de prendre connaissance de ce texte. Je suis assez avocat pour parvenir à trouver un texte qui ne créerait pas de restrictions plus grandes.

Le sénateur DESCHATELETS: Avant d'abandonner ce point de discussion, monsieur le président, je voudrais demander encore une fois à M. Lewis où il veut en venir. Suggère-t-il que nous recevions, à un moment donné, un amendement de la part de la commission, ou d'autres bureaux locaux par tout le pays, visant à un document bilingue?

M. LEWIS: La simple suggestion que j'ai faite en fin de compte (et je ne l'exprimerai pas en paroles) est que cet article devrait être formulé de telle façon que le principe du bilinguisme des avis serait établi, et que la commission aurait l'autorité de déroger à ce principe si, de l'avis mûri de la Commission, cela est souhaitable ou nécessaire, pour l'un ou l'autre de cent motifs différents. Je ferais confiance à la commission pour adopter un usage qui satisferait le principe général en question.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je suis entièrement d'accord avec M. Lewis et je crois que c'est là une question de principe. C'est l'idée de faire accepter le gouvernement fédéral comme un gouvernement bilingue d'un bout à l'autre du Canada, de montrer à la province de Québec que l'anglais et le français se parlent même dans les parties les plus reculées et de montrer la même chose en Colombie-Britannique ou dans les autres provinces du Canada. Je pense que les affiches bilingues serviront à faire accepter les deux langues et à les rendre familières aux Canadiens qui n'ont pas souvent l'occasion de les employer.

Je tiens à féliciter M. Lewis. Il me fait réellement plaisir de constater que cette suggestion a été formulée par un Canadien d'expression anglaise.

(*Traduction*)

M. WALKER: Nous nous limitons à un domaine bien étroit: nous ne pensons pas du tout qu'il faille interpréter le mot «avis» comme signifiant annonces dans les journaux et annonces commerciales à la télévision.

M. LEWIS: Non, c'est l'une des exceptions que la commission, à mon avis, devrait faire. Si elle fait publier une annonce dans un journal français, elle le ferait en français seulement, et en anglais seulement dans un journal anglais.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous allons remettre l'article 14 à plus tard.

A l'article 15—*Demandes.*

M. CHATTERTON: Le mot «demandes», dans ce cas-ci, se rapporte-t-il seulement aux concours?

Article 15 approuvé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*):

A l'article 16—*Examen des demandes.*

M. WALKER: M. Cloutier, j'ai une marque vis-à-vis l'article 16.

M. CLOUTIER: En effet, elle se rapporte à l'article 16 (2). L'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française a manifesté de l'inquiétude à ce

sujet. L'association craignait que ce paragraphe, tel quel, pourrait amener la possibilité d'ignorer le droit d'un candidat à un examen dans la langue de son choix.

Le but de l'article au complet est tout-à-fait à l'opposé de cette interprétation. Le but est de donner ce choix, mais aussi de veiller à ce que, si un candidat fait la demande d'un emploi où une langue étrangère est exigée comme condition d'embauche, il n'y ait aucun doute sur l'obligation dans laquelle le candidat se trouve de se soumettre à un examen dans cette langue étrangère. Aussi étrange que cela puisse sembler, il y eut des cas, et je me souviens d'une situation dont j'ai eu connaissance, où un candidat de langue anglaise faisait la demande d'un emploi où il devait esquisser des textes en français: au début de l'examen, on lui remit une série de questions en français, qui auraient permis aux examinateurs de juger de sa compétence en français. Il leur a dit qu'il voulait écrire l'examen en anglais, et que le *Civil Service Act* lui accordait ce droit. C'est cette sorte de situation que nous essayons d'éviter par l'inclusion du dernier paragraphe de l'article 16 (2), mais en autant que l'Association des fonctionnaire fédéraux d'expression française a exprimé des craintes, la Commission juge très important, pour les mêmes raisons que vous avez apportées à l'article 14, M. Lewis, de réexaminer les termes de l'article, afin de prouver sans l'ombre d'un doute que les droits ne sont pas atteints. Ainsi donc, avec votre permission, j'aimerais revenir à une séance subséquente, pour proposer une réponse à l'objection.

M. WALKER: Cela se rapporte à l'article 16 (2)?

M. CLOUTIER: Oui.

M. WALKER: Y a-t-il d'autres modifications à aucun des autres articles?

M. CLOUTIER: Non, monsieur.

M. BELL (*Carleton*): A l'article 16 (3), y a-t-il aucun changement réel au sujet de la préférence accordée aux anciens combattants?

M. CLOUTIER: Aucune, M. Bell.

M. BELL (*Carleton*): Quelle est l'importance de cette préférence, à l'heure actuelle, en pratique?

M. CLOUTIER: Disons qu'elle s'applique de moins en moins. Laissez-moi vous citer des chiffres, si vous voulez bien patienter jusqu'à ce que je les trouve. Pour l'année civile 1965, sur un total de 21,000 nominations environ, nous avons eu à peu près 1,900 cas où le candidat choisi était ancien combattant. La sélection du candidat ne s'est pas faite en vertu de la préférence aux anciens combattants dans tous ces cas-là cependant; ce chiffre n'a pas été dépassé depuis plusieurs années.

(*Texte*)

M. ÉMARD: A titre d'information, pourriez-vous me dire quelle préférence on donne à la veuve d'un ancien combattant? Je ne suis pas au courant de cela.

M. CLOUTIER: La même chose, monsieur Émard.

M. ÉMARD: La même chose qu'à un ancien combattant?

M. CLOUTIER: Oui. Je parle des termes de la loi.

(*Traduction*)

M. BELL (*Carleton*): La Légion canadienne a-t-elle fait des démarches à ce sujet?

M. CLOUTIER: Absolument aucune.

(*Texte*)

M. LEWIS: Ce n'est pas la même chose...

(*Traduction*)

La veuve viendrait en second lieu.

M. CLOUTIER: Oh, oui, je m'excuse.

M. LEWIS: N'est-il pas juste que l'ancien combattant passe en premier et que la veuve de l'ancien combattant vienne en deuxième lieu, et non au même niveau que l'ancien combattant?

M. CLOUTIER: Ils ont la préférence, en effet.

M. LEWIS: Ils ont la préférence, en effet.

M. CHATTERTON: Disons qu'un seul candidat jouit de la préférence des anciens combattants, et qu'il a la compétence voulue, mais qu'il y a des candidats plus compétents. Qui vient le premier sur la liste?

M. CLOUTIER: L'ancien combattant. C'est là le but précis de cette clause.

Le sénateur DESCHATELETS: Un candidat qui possède le minimum des qualités requises, en plus de service actif comme ancien combattant, obtient l'emploi.

M. CLOUTIER: En effet, cela est juste. Il doit avoir la compétence cependant.

M. LEWIS: Il doit être un candidat qualifié pour obtenir l'emploi.

M. CLOUTIER: Oui. Supposons un concours où le pourcentage minimum requis est de 70; vous avez des candidats qui obtiennent jusqu'à 81%, mais aussi un ancien combattant qui obtient 71%. Dans ce cas, l'ancien combattant obtiendrait l'emploi. Aux termes des clauses actuelles du décret, on lui offrirait la position avant de pouvoir l'offrir au candidat ayant obtenu le plus haut pourcentage.

Article 16, les sous-alinéas (1) et (3) sont approuvés.

Article 16, le sous-alinéa (2) remis à plus tard.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Au sujet de l'article 16—*Établissement des listes d'éligibilité.*

M. BELL (*Carleton*): En rapport avec l'article 17, monsieur le président, il y a deux points que je voudrais souligner: le premier est que les lois actuelles exigent la publication dans la *Gazette du Canada* des listes d'éligibilité, cette exigence a été laissée de côté, à ce que je vois. En second lieu, aux termes de l'ancienne loi, il y avait une période d'au moins un an pour laquelle la liste d'éligibilité était en force. Cette clause est maintenant remplacée par une autre qui donne à la commission le pouvoir de fixer la durée de la liste d'éligibilité. M. Cloutier pourrait peut-être nous éclairer sur les raisons de ces deux changements projetés.

M. CLOUTIER: Ces changements sont en accord avec l'attitude que nous avons adoptée pour toute la législation en cours, et ils ont pour but de permettre à la commission de s'adapter aux changements de circonstances. Nous avons jugé qu'il fallait laisser au bon sens administratif des membres de la commission le pouvoir de fixer la durée des listes. En réalité dans certains cas la durée minimum de certaines listes devrait être de plus d'un an, selon le genre de personnes que nous essayons de recruter. Je peux penser à...

M. BELL (*Carleton*): La loi présente accorde le pouvoir de prolonger la durée des listes au-delà d'un an.

M. CLOUTIER: Cela est correct. Par ailleurs il existe des difficultés considérables d'ordre administratif si nous avons des listes qui, en vertu des lois présentes, se prolongent sur une année entière; mais parce que certaines personnes sont encore sur la liste et n'en sont pas retirées par suite de leur refus de positions, elles doivent être laissées sur la liste pour une période d'une année entière. Chaque fois qu'une ouverture se présente il faut revenir à la même chose. Afin de faciliter l'administration, nous soumettons ces listes (ici je pense à certains métiers manuels dans lesquels les employés vont et viennent sur le marché) à intervalles réguliers, et une telle manœuvre est pleine de sens du point de vue administration.

M. BELL (*Carleton*): Que fait-on de la publication dans la *Gazette du Canada?*

M. CLOUTIER: Nous croyons que cette publication a très peu d'utilité. Il s'agit d'un fardeau administratif pour la commission, et nous croyons qu'on pourrait se dispenser de cette formalité sans affecter l'efficacité ni la disponibilité de l'information puisque la commission aura accès à ces listes.

L'autre problème consiste en ce que, bien que ce genre de clause était pleine de sens dans le passé alors que tellement était fait à Ottawa, à l'heure actuelle des listes sont faites dans seize ou dix-huit bureaux locaux d'un bout à l'autre du pays, et ces listes doivent être coordonnées ici, puis dans la *Gazette du Canada.* Sous le nouveau système, non seulement les listes seraient-elles préparées par la commission et ses bureaux régionaux, mais elles seraient aussi préparées dans les bureaux des différents ministères par tout le pays; ce serait un cauchemar administratif de s'assurer que tout est publié dans la *Gazette du Canada.* Notre opinion est que, tant que quelque chose peut-être examiné par n'importe quel citoyen qui le désire, l'esprit de la loi est maintenu.

M. BELL (*Carleton*): Je suis prêt à donner raison à M. Cloutier en ce qui touche la futilité de la publication dans la *Gazette du Canada;* mais je suis plutôt enclin à croire que ces listes devraient être à la disposition du public, quelque part, et non cachées dans un classeur dans les bureaux de la commission. Je crois qu'elles devraient être affichées ou mises à la disposition du public pour examen.

M. CLOUTIER: Le public peut les consulter dans les bureaux de la commission.

M. CHATTERTON: Existe-t-il une obligation de tenir tous les candidats d'un concours au courant du résultat?

M. CLOUTIER: Certes, automatiquement.

M. CHATTERTON: Mais le bill contient-il une telle obligation?

M. CLOUTIER: J'aurais cru que si, mais maintenant que vous en parlez, je n'en suis pas certain.

M. BELL (*Carleton*): Serait-il possible de distribuer une liste d'éligibilité à tous les candidats?

M. CLOUTIER: M. Bell, dans certains cas ce serait...

M. BELL (*Carleton*): Non souhaitable?

M. CLOUTIER: ...du gaspillage. Nous avons des listes de classes. Je vais vous donner un exemple: le ministère de l'Impôt sur le Revenu embauche chaque année des centaines d'employés temporaires. Il nous faudrait imprimer et publier des listes pour tous les candidats, qu'ils réussissent ou non, et ce serait un vrai cauchemar.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je n'irais peut-être pas si loin que M. Bell, mais je crois, par exemple, que les listes devraient être à la disposition des membres du Parlement quand nous en avons besoin.

M. CLOUTIER: Ah! oui, elles le sont.

M. ÉMARD: Mais pas seulement pour les regarder; qu'on en ait en mains. Si je veux avoir une liste de Montréal, je ne suis certainement pas pour faire un voyage à Montréal dans le seul but d'aller voir la liste. Je peux vous dire que, à l'heure actuelle, je n'ai jamais été capable, depuis trois ans que je suis ici, d'avoir une liste de candidats. Je n'ai jamais été capables d'en avoir une.

M. CLOUTIER: Une liste de candidats heureux?

M. ÉMARD: Une liste de candidats, la liste de candidats compétents. Je n'ai jamais été capable d'en avoir une.

M. CLOUTIER: Elle paraît maintenant dans la *Gazette*.

M. ÉMARD: Oui, elle paraît dans la *Gazette*, mais c'est tard. Quand elle paraît dans la *Gazette*, la liste est à moitié épuisée. Personne n'y est plus intéressé. Souvent, cela prend tellement de temps avant que la liste paraisse dans la *Gazette*, que, dans certains cas, vous n'êtes plus intéressé.

(*Traduction*)

M. WALKER: Monsieur le président, je voudrais poser la question suivante à M. Cloutier. En tant que membre du Parlement, si j'écrivais à la Commission et demandais la liste, m'enverrait-on un exemplaire?

M. CLOUTIER: J'en suis certain, monsieur Walker.

M. CHATTERTON: Lorsque vous informez le candidat de ses résultats, lui faites-vous connaître par la même occasion son rang sur la liste d'éligibilité?

M. CLOUTIER: En effet.

M. CHATTERTON: La première personne sur la liste obtient-elle nécessairement un poste?

M. CLOUTIER: C'est à cette personne qu'on offre le poste en premier.

M. CHATTERTON: En d'autres termes, si elle accepte...

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. CHATTERTON: ... elle l'obtient?

M. CLOUTIER: Oui, voilà l'objectif. Pour certaines raisons, cette personne pourra demander qu'on lui conserve son rang sur la liste tout en déclinant le poste pour le moment. Elle peut peut-être se libérer seulement dans un mois ou un mois et demi de la date indiquée.

M. CHATTERTON: L'ancienne Loi portait-elle une disposition qui laissait au ministère la liberté de refuser la première personne?

M. CLOUTIER: Aucunement. Voilà l'essentiel de ces procédés.

Les articles 17 à 20 sont adoptés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 21—*Les appels.*

M. BELL (*Carleton*): Je propose d'ajourner la séance pour que nous allions déjeuner.

M. LEWIS: Si le Comité se réunit de nouveau, je ne pourrai assister aux séances de cet après-midi ni à celle du soir. Monsieur le président, avec votre permission, je ferai deux propositions. Tout d'abord, à la fin de l'article 21, je voudrais qu'on ajoute quelque disposition (je pourrais bien la rédiger et la proposer, mais j'aime beaucoup mieux ne pas le faire parce que vous voulez consulter des avocats) portant explicitement une mesure qu'on applique présentement. Je ne veux pas critiquer le mode d'action de la Commission mais

j'aimerais qu'on ajoute un sous-paragraphe portant que chaque personne interjetant appel puisse à son choix être représentée par le négociateur ou par un avocat.

M. CLOUTIER: Voilà une question...

M. BELL (*Carleton*): N'importe quel représentant.

M. LEWIS: Oui, soit par son négociateur soit par tout autre représentant. Je sais que cela se fait actuellement. L'Association du service civil m'a dit que dans la plupart des cas, elle se trouve représentée, mais je crois qu'on devrait l'écrire en toutes lettres dans la Loi.

M. CLOUTIER: Mais ce l'est. C'est actuellement une exigence statutaire bien qu'on ne l'ait pas écrit dans la Loi parce que c'est garanti par le Bill des Droits de l'homme. Comme les associations ont posé le problème et que la Commission a marqué son consentement, voilà la modification que nous pensions apporter à cette disposition et à l'article 31. On pourrait le faire sans difficulté. Au lieu de dire que la personne et son délégué ont le droit de comparaître on pourrait dire que la personne, son délégué ou ses représentants en ont le droit, ce qui laisserait assez de liberté.

M. LEWIS: Je me contenterais de n'importe quelle précision.

Le deuxième point soulève plus de contreverse car il s'agit de la création d'une commission d'appel de la fonction publique qui serait séparée. J'ai préparé un mémoire, monsieur le président, qui répond à la principale objection de M. Heeney et de la Commission du service civil de même qu'à celle qu'a soulevée M. Cloutier quand il a affirmé qu'il revenait à la Commission d'établir l'échelle des mérites et de faire le choix et qu'il ne pouvait y avoir aucune autorité au-dessus d'elle pour faire ce choix. Cettre objection est valable mais je crois, néanmoins, comme d'autres membres et moi-même l'avons soutenu l'autre jour, qu'il serait souhaitable que les décisions de la Commission, en vertu de l'article 21, puissent être revisées par un organisme qui ne soit pas aussi directement impliqué dans les nominations que la Commission même. Même quand un délégué fait une nomination c'est toujours la Commission, aux yeux des fonctionnaires et aux miens, pour être franc, qui en est responsable. Personne n'est prêt à changer rapidement d'opinion lorsque celle-ci est le fruit d'une étude attentive, car il me semble que la Commission étudie tous les cas attentivement. Je pense qu'on pourrait créer une commission d'appel séparée qui comprendrait trois membres et qui relèverait de la Commission ou qui ferait partie de la Commission, peu importe; je crois que, grâce à cette disposition, il est possible de surmonter le problème que vous avez signalé, monsieur Cloutier, et qui est bien réel: en donnant à la Commission d'appel le pouvoir de confirmer la décision de la Commission, ce qui la rendrait définitive; et, au cas où le comité d'appel ne serait pas d'accord avec la décision de la Commission, je propose alors, et je voudrais que le Comité étudie cette possibilité, que le comité d'appel rende sa décision, ce qui soulèverait le problème que vous avez signalé; en cas de désaccord, on pourrait alors donner au comité d'appel le pouvoir de déférer de nouveau le cas devant la Commission afin que cette dernière fasse enquête et étude une deuxième fois; ensuite, la Commission rendrait sa décision qui serait définitive. Cela ne présente rien de neuf. J'ai pensé à cette solution parce que la Loi admet parfois le témoignage certiorari; le tribunal peut ne pas avoir et n'a pas la compétence nécessaire pour substituer sa décision à celle de l'organisme qui est

représenté en cour d'appel (appel n'est pas le terme exact, voilà pourquoi je ne m'en sers pas). Mais le tribunal peut rapporter à la cour de justice subalterne, qu'à son avis, on a omis de tenir compte de tel facteur et que, dans l'ensemble, il semble que le jugement ne soit pas juste. On demande alors d'étudier de nouveau la question en tenant compte des facteurs négligés. Cette solution laisse encore à la Commission le soin de décider, bien que la première décision puisse être revisée par des personnes qui n'ont rien à voir avec les nominations, soit directement soit par une ou deux personnes interposées. Ceci donne donc au demandeur l'occasion d'exposer son cas à un troisième organisme.

M. CLOUTIER: Monsieur Lewis, puis-je exposer brièvement comment on juge actuellement les cas portés en appel? Je crois que nous ne différons pas beaucoup. La division d'appel de la Commission comprend 15 personnes qui travaillent à plein temps. De plus, elle engage à temps partiel les services de 700 hommes-année. Cette division fonctionne organiquement et totalement à part de la Commission. Les fonctionnaires qui en font partie forment la Commission d'appel. Ils constituent ainsi la commission d'appel intermédiaire dont vous parlez. J'ai déjà mentionné que les trois membres de la Commission d'appel d'Ottawa n'occupent que ce poste. A Montréal et à Toronto, (c'est un problème de répartition des tâches dans le pays) il y a un seul responsable à plein temps; il préside la Commission d'appel qui siège dans ces régions. Les deux autres membres de la Commission sont, soit un responsable à plein temps, soit un fonctionnaire à la retraite qui l'aident en qualité d'agents chargés d'étudier les appels. Voilà les tribunaux d'appel qui entendent le fonctionnaire et son représentant d'une part, et, d'autre part, le chef de personnel et son représentant. De fait, les commissions d'appel rendent leurs propres décisions.

M. LEWIS: Que signifie:«. . .rendent, de fait, leurs propres décisions?

M. CLOUTIER: Disons, prennent une décision.

M. LEWIS: Leur décision est-elle définitive?

M. CLOUTIER: La décision de la commission d'appel, en effet.

M. LEWIS: Et c'est le dernier mot?

M. CLOUTIER: J'y arrive. Avant de poursuivre, je veux vous fournir certaines données statistiques. En 1965, il y a eu 800 appels à la suite de concours, ce qui en représente environ 8 ou 9 p. 100. Des ces 810 appels en 1965, car c'était exactement 810, 40 sont survenus à la suite de concours interministériels. Ce qui signifie 770 concours ministériels, soit ceux que font les responsables des ministères par l'entremise d'un représentant. Dans ce cas, non seulement les commissaires ne se sont pas occupés personnellement de la marche du concours mais, de fait, ils étaient séparés de l'organisme où avait lieu le concours. Ils étaient donc en tiers dans chaque cas. Si la Commission confirme la décision prise lors du concours, la décision est définitive. Si elle renverse le premier jugement, l'examen revient devant la Commission pour être revisé. En vérité, le jugement est parfois suspendu; le rapport que nous faisons est majoritaire ou minoritaire et ces cas sont aussi soumis à l'examen de la Commission. La Commission revient alors en appel, ce qu'elle a fait plusieurs fois, et nous demande de fournir plus de renseignements. De fait, d'après la structure actuelle de la Commission, mes deux confrères et moi-même revisons les décisions de notre propre direction des

appels. Je ne me souviens que de deux occasions où les associations de personnel aient eu gain de cause sur la Commission en renversant un jugement qu'elle avait rendu, à la lumière des renseignements qu'elle avait obtenus; on a ainsi renversé une décision préalable grâce à de nouveaux renseignements que l'association a pu présenter à la Commission. Ainsi, je crois bien, monsieur, si j'ai bien compris vos explications, que nous fonctionnons actuellement de la façon que vous proposez.

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, il n'y a qu'un point qui diffère, et quelques associations l'ont indiqué, je ne me souviens pas lesquelles, mais l'Institut professionnel l'a fait; c'est le point suivant: en ce qui concerne la Loi, l'appel revient à la Commission (voilà ce qu'établit l'article en question) et, en ce qui me concerne, moi, fonctionnaire au service du gouvernement, je constate que Commission décide de ma nomination en vertu de l'article 10, tandis qu'en vertu de l'article 21, je peux porter tous mes griefs devant la Commission. Je répète encore une fois que ce principe est important. Je ne veux pas déprécier le procédé d'appel, je n'en ai jamais fait l'essai et je sais seulement qu'il fonctionne bien. Je sais aussi, d'autre part, que les associations de fonctionnaires ne se sentent pas à l'aise. Je ne soutiens pas que ce soit le cas de toutes, car je ne me souviens pas au juste. Si j'étais dans la même situation, je ne me sentirais pas à l'aise non plus. Par conséquent, il me semble que si, de fait, vous fonctionnez en partie de cette façon, car ce n'est pas là la marche générale, il demeure que, dans plusieurs cas, c'est à la Commission même que revient la revue définitive, plutôt qu'à une partie de la Commission. Je ne suis pas convaincu que l'objection soit valable si on emprunte un procédé semblable à celui que je recommande: soit, que la Commission d'appel n'ait pas plus le droit de renverser vos décisions que le commissaire d'appel n'a le droit de la renverser sans comparaître devant la Commission. La commission d'appel vous défère ensuite la question pour que vous l'étudiiez. Nous proposons la marche suivante: et là encore, même si le principe est bon, il peut y avoir de meilleurs moyens. En qualité de fonctionnaire je peux en appeller de la décision de la Commission devant le comité d'appel et alors la Commission et moi-même devons comparaître devant le comité d'appel. Je pourrais ainsi connaître ce qui vous a poussé à prendre cette décision et vous entendre défendre vos motifs. Mais, à la fin, si le comité d'appels décide que vous avez mal fait, que vos conclusions sont erronées, s'il ne prend pas la décision que vous auriez dû prendre, alors il vous défère le problème de nouveau afin que vous l'étudiiez. Ceci permettrait de créer un mode d'appel qui opérerait une séparation avec l'organisme que, en droit, fait les nominations.

M. CLOUTIER: Monsieur Lewis, je vous ferai observer que si l'organisme qui fait les nominations était l'employeur je serais alors tout à fait d'accord avec vous. Mais l'organisme en question est une Commission indépendante. Si je comprends bien votre proposition, vous voulez qu'on crée un deuxième organisme indépendant qui aurait pour tâche de surveiller le premier organisme indépendant.

M. LEWIS: On peut l'envisager ainsi.

M. CLOUTIER: Je le crois, en effet.

M. LEWIS: Si je faisais partie de la Commission, je pourrais juger de cette façon, mais je ne suis pas certain que ce soit la bonne façon de voir les choses.

M. CLOUTIER: Les fonctionnaires ne considèrent pas la Commission comme leur employeur, ce sont bien plutôt leurs ministères qui les emploient.

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, voilà exactement là où, avec mon peu d'expérience de la fonction publique (MM. Bell, Knowles et d'autres en ont beaucoup plus, et je ne parle que des parlementaires) je ne suis pas certain que vous êtes dans le vrai. Je me demande si vous ne vous faites pas illusion à ce sujet. Si c'est vous qui faites une nomination, la personne qui en bénéficie, vous tient pour son bienfaiteur. Elle se rend compte qu'elle reçoit son traitement du gouvernement mais la nomination vous est imputée. Si elle a quelque plainte à formuler et si elle a l'impression qu'on ne tient pas suffisamment compte de son grief, elle se rend auprès des personnes qui l'ont nommée et c'est son seul recours. Pour moi, c'est très simple et aucune illusion ne peut effacer cela. Je ne pense pas que le fait de considérer la chose comme vous le faites prouve l'indépendance de la Commission. Si, par exemple, vous voulez que la Loi porte que la Commission doit créer un comité d'appel à même ses commissaires ou ses membres au lieu d'un comité séparé, cela m'importe peu. Mais la Loi reconnaîtrait un tribunal d'appels séparé. Peu m'importe que ce soit une partie de la Commission, mais on reconnaîtrait un tribunal d'appels séparé auquel on pourrait s'adresser.

M. CLOUTIER: Vous voulez donc que nous rendions nos méthodes statutaires.

M. LEWIS: Peut-être que c'est suffisant, mais je voudrais que ce soit écrit en toutes lettres. J'ignore ce qu'en pense M. Bell ou d'autres, mais si vous croyez que c'est la meilleure façon de procéder je voudrais le voir écrit.

Le sénateur MACKENZIE: Puis-je demander à M. Lewis, en ce qui concerne sa proposition, quels seraient les sentiments de la personne qui a un grief si la Commission rejetait la décision de la commission d'appel. Ceci est pertinent.

M. LEWIS: Je ne crois qu'elle serait très heureuse, mais je pense qu'elle serait moins . . .

Le sénateur MACKENZIE: Cela ne fera-t-il pas perdre à la Commission son indépendance et ne la subordonnera-t-il pas à la commission d'appel? Je ne dis pas que votre proposition ne soit pas juste et sage dans certaines circonstances; je ne fais que poser la question.

M. LEWIS: Bien entendu, il y a ce problème si on défère le cas à la Commission, mais je crois aussi que si le tribunal d'appels se montre comme la Commission, responsable et prudent, il ne renversera pas une décision de la Commission sans avoir de bons motifs de le faire et, en conséquence, il me semble que la Commission étudiera sérieusement les motifs que le tribunal d'appels lui soumet.

M. BELL (*Carleton*): Pour employer un vieux cliché, il ne suffit pas que justice soit faite, mais il faut aussi sauver les apparences. Je partage l'avis qu'a exprimé M. Lewis. Il est souhaitable de le formuler dans les statuts afin de garantir les apparences de l'indépendance totale de l'appel et afin de donner confiance aux demandeurs. Voilà pourquoi j'ai présenté plus tôt au cours de la session le bill privé C-63, aux fins de créer un trbunal d'appels qui soit tout à fait séparé. Je ne suis pas lié à tout jamais aux avis que j'y ai exprimés, mais, ni M. Cloutier ni les autres témoins avec qui j'ai

discuté, ne m'ont dissuadé du fait qu'un tribunal d'appels séparé ne soit nécessaire afin de ne pas donner l'impression qu'il faut interjeter appel auprès des personnes qui ont pris la première décision.

M. LEWIS: Par exemple, monsieur Cloutier, n'avez-vous aucune idée du nombre de fonctionnaires qui n'ont jamais pris la peine d'interjeter appel? Plusieurs m'ont déjà dit que cela ne servait de rien puisqu'on devait avoir recours aux mêmes personnes.

M. BELL (*Carleton*): Ceci est très grave, je l'ai entendu très souvent.

M. LEWIS: Et c'est une conséquence bien naturelle.

M. CLOUTIER: Mais ce ne l'est pas.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Silence. Il est midi et 45 et nous devrions décider de l'heure de notre prochaine réunion. Sera-ce à 4 heures ou à 8 heures ce soir?

M. CHATTERTON: Monsieur le président, peu m'importe de siéger en même temps que la Chambre, mais certains d'entre nous doivent se trouver à la Chambre.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il est entendu que nous siégons à huit heures?

Quelques MEMBRES: Entendu.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Silence, messieurs. Pour commencer et afin de nous rafraîchir la mémoire, je demanderai à M. Cloutier de nous expliquer à nouveau son plan quant aux méthodes d'appel.

M. CLOUTIER: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président. Je me demande, avant de reprendre la discussion où nous l'avons laissée ce matin, s'il ne serait pas profitable pour les membres du Comité que j'explique très brièvement ce qui en est, en termes pratiques, quelles méthodes sont en cause et les sortes de concours qui donnent lieu aux appels.

Tout d'abord, on doit se rappeller que les appels se font à la suite des concours fermés. Les concours fermés sont ceux où les candidats viennent uniquement de la fonction publique. En d'autres cas, ce sont des concours d'avancement. Il y en a deux sortes: l'un d'eux se limite aux seuls fonctionnaires d'un même ministère où se trouve le poste vacant: c'est le concours le plus fréquent. En 1965, par exemple, il y a eu 9,353 concours semblables.

Il serait peut-être utile d'ajouter un mot sur la façon dont on procède dans ces concours. Ils se font par l'entremise d'une personne autorisée par la Commission. Ce qui signifie que les comités de sélection, comportant habituellement trois personnes ou plus, sont constitués des représentants du ministère. En d'autres termes, en aucun cas, le commissaire de la Commission du service civil ne participe ou n'est membre des comités d'avancement.

M. BELL (*Carleton*): Aucun représentant?

M. CLOUTIER: Aucun représentant de la Commission. Et ceci, en vertu de la présente Loi sur la fonction publique, sous «autorité déléguée» et, comme je l'ai déjà affirmé, cela représente 95 p. 100 des concours d'avancement.

L'autre cinq pour cent représente des concours entre ministères; c'est-à-dire des concours auxquels des fonctionnaires ou employés de plus d'un ministère ont la faculté de se porter candidats, et en ce sens il s'agit là de concours restreint également, puisque seuls les employés de la fonction publique y sont éligibles. Le nombre de ces concours s'est chiffré par 480 en 1965, soit un peu moins que cinq pour cent du total.

Le point que je tiens à souligner est que tous les appels qui ont résulté de cette proportion de 95 p. 100 des concours ont été entendus, ainsi que je l'ai dit ce matin, par des fonctionnaires de la Commission du service civil. Ceux-ci n'avaient été mêlés d'aucune manière aux modalités du concours ou à la décision qui avait comporté la première nomination qui peut être contestée par voie d'appel—non seulement un organisme distinctif—mais des fonctionnaires qui sont les employés d'une commission indépendante dont la seule raison d'être est d'appliquer impartialement le régime d'avancement au mérite.

Faisons maintenant le point un peu plus spécifiquement sur le nombre d'appels interjetés au cours de l'année dernière. Si les membres du comité y voient quelque intérêt j'ai par-devers moi la statistique pour les trois dernières années. Je crois que l'année dernière est aussi représentative que les trois autres. Le nombre des concours intraministériels tenus par les divers ministères en 1965 s'est chiffré par 9,353 et 770 ont suscité des appels. Cela signifie que ces 770 appels ont été entendus par des fonctionnaires de la Commission—je le souligne encore une fois afin d'insister—indépendants et distincts, tant comme individus qu'en fonction de l'organisme auquel ils appartiennent, de ceux qui ont mené les appels proprement dits.

En 1965, 480 concours interministériels ont donné lieu à 40 appels qui furent entendus sous l'égide de la Commission. Entre d'autres termes, la commission de sélection se composait d'un fonctionnaire de la Commission qui agissait comme président et, je dirais, dans 99 p. 100 des cas, de deux fonctionnaires appartenant à des ministères, de sorte que dans la proportion de 95 p. 100 à 5 p. 100, lorsque la Commission entend un appel elle constitue effectivement partie indépendante en regard du concours qui fait l'objet de l'appel.

Ainsi que je l'ai dit ce matin—et je le répète dans l'espoir que nous retrouverons l'état d'esprit que nous avions atteint ce matin—les appels entendus par la Commission le sont par ses fonctionnaires. Les commissions se composent ou de fonctionnaires à plein temps de la Commission, ou de fonctionnaires à plein temps et à mi-temps de la Commission. Jamais, au cours de ces derniers temps, les commissions d'appel n'ont été composées autrement que de fonctionnaires de la Commission. Ceci complète, monsieur le président, la mise en scène que j'avais à l'esprit.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Je regrette, mais je n'ai pas compris la différence entre ceux qui établissent la promotion et, si je comprends bien, les appels; la manière dont cela se fait, je n'ai pas saisi la différence.

M. CLOUTIER: Bien, voici, monsieur Émard, dans le cas d'un concours ministériel, c'est-à-dire un concours auquel peuvent participer les employés d'un ministère, et comme je l'ai indiqué, 95, environ 95,—un peu plus de 95 p. 100 des concours de promotion, se font par les fonctionnaires du ministère. C'est-à-dire que les membres du jury ne comprennent pas de fonctionnaires de la Commission, ne comprennent pas d'agents de la Commission du service civil. Par conséquent, lorsqu'il y a un appel se rapportant à l'un de ces concours, cet appel est étudié par des fonctionnaires, par des agents de la Commission du service civil.

M. ÉMARD: Maintenant, je comprends. Je n'avais pas saisi la différence.

M. CLOUTIER: Ils sont complètement différents.

(*Traduction*)

M. HYMMEN: Monsieur le président, cet aspect a fait l'objet d'un long débat et M. Cloutier nous a fourni une abondance de renseignements aujourd'hui. Je crois que M. Carson nous a expliqué antérieurement comment fonctionne la procédure d'appel de la Commission, et c'est là, à moins que je ne m'abuse, ainsi qu'on l'a déjà souligné, une procédure avec laquelle bien peu de fonctionnaires civils sont familiers. Il est dit dans cet article «le droit d'appel à la Commission qui est l'organisme d'embauche», et pourtant il n'est fait aucune mention d'une commission d'appel. Je n'ignore pas les problèmes qui peuvent naître d'organismes indépendants, dans ce cas-ci une commission indépendante pourrait devenir subordonnée à un tel organisme, et je crois que c'est là un problème insurmontable; c'est pourquoi je me demande si la mention d'une commission d'appel ainsi que de sa composition n'aiderait pas à résoudre le problème.

M. CLOUTIER: Si vous me le permettez, je tenterai de répondre aux deux points que vous avez soulevés, semble-t-il. D'abord, je crois que vous avez dit qu'en général les fonctionnaires civils ne sont pas au courant de ces droits d'appel. Peut-être avez-vous raison, mais permettez-moi de préciser que tout fonctionnaire civil qui se porte candidat à un concours de promotion restreint, qu'il s'agisse d'un concours intra ou inter-ministériel, est informé des résultats du concours dès que ceux-ci sont connus. S'il est le candidat heureux ce fait lui est communiqué, mais il est informé en même temps que les délais d'appel s'étendent jusqu'à une date donnée et, qu'en conséquence, sa nomination ne pourra être confirmée avant qu'il ait établi si un appel a été interjeté ou non.

Tous les candidats qui ont échoué, c'est-à-dire tous ceux qui ont quelque intérêt au concours, sont aussi informés par lettre des résultats de leur participation. Ils sont aussi informés de leurs droits d'appel sous le régime de la loi. En somme ils sont avisés que s'ils désirent interjeter appel ils sont libres de le faire à un lieu et à un temps qui leur sont indiqués.

L'autre point que vous avez soulevé a trait, je crois, à l'extension ou à la conclusion de la discussion qui a eu lieu ce matin au sein du Comité. A la suite de cette réunion mes collègues et moi-même avons passé en revue les points saillants de la discussion et ainsi de suite.

M. BELL (*Carleton*): Vous conviendrez qu'elle n'a pas manqué de vigueur.

M. CLOUTIER: Il était probablement...

M. BELL (*Carleton*): Postgraduée?

M. CLOUTIER: Non pas, c'est du jargon officiel que ce mot. Nous sommes d'avis que le point qu'ont mentionné divers membres du comité ce matin et que M. Lewis a exprimé d'une façon un peu plus claire, mérite considération. Il s'agit d'un point que j'aimerais discuter avec les conseillers-légistes du ministère de la Justice afin de déterminer de quelle manière il pourrait être incorporé dans le projet de loi. Il s'agirait d'imposer à la Commission la responsabilité de constituer des commissions d'appel pour mener les enquêtes prévues dans les divers articles, soit 6, 21 et 31, je crois, qui traitent des appels dans le bill, et de spécifier peut-être en même temps que non seulement la commission d'appel devra mener les enquêtes mais aussi soumettre un rapport et des recommandations à la Commission en fonction de ses constatations.

Si j'ai saisi le sens de la discussion de ce matin, une telle disposition répondrait aux suggestions formulées par les membres du comité.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je crains que nous puissions passer le reste de la soirée à discuter cet article controversé. Je pense que cet article est le plus sujet à controverse de tout le bill et, pour ce qui me concerne, je suis disposé à accepter la suggestion de M. Cloutier; nous pourrions réserver cet article dans l'espoir que les conseillers-légistes pourront nous apporter des suggestions.

J'aimerais prendre un moment, si vous le permettez, pour présenter l'amendement à cet article que je m'étais proposé de présenter afin qu'il apparaisse au dossier et parce qu'il pourra peut-être être de quelque assistance aux conseillers-légistes au cours de leur examen. Je vous cite donc le texte de l'amendement que j'avais rédigé il y a quelque temps qui est conforme au bill C-63, que j'ai présenté antérieurement.

L'amendement consisterait à modifier l'article 21 en renumérotant l'article existant comme paragraphe 1, et en y supprimant tous les mots qui suivent le mot «commission», là où ce mot apparaît pour la seconde fois, à la ligne 24, et en substituant les mots «peut (c) faire droit à l'appel ou (d) transmettre l'appel à une commission d'au moins trois membres nommée par la Commission choisis parmi les membres faisant partie du groupe d'appel dont la constitution est prévue ci-après», et à modifier d'autre part l'article 21 en y ajoutant les paragraphes suivants:

(2) le gouverneur-en-conseil établira et nommera un groupe d'appel composé d'au moins 12 et d'au plus 24 personnes qui auront qualité pour agir comme membres des commissions d'appel;

(3) les vacances au sein du groupe d'appel seront comblées au fur et à mesure qu'elles se produiront;

(4) les personnes nommées au groupe d'appel ne seront pas des membres de la fonction publique ni affiliés de quelque façon que ce soit à celle-ci mais elles seront nommées en raison de leur expérience en gestion de personnel, de leur impartialité et de leurs capacités judiciaires;

(5) si un appelant s'objecte à l'une des personnes nommée à la commission par la Commission pour entendre l'appel, il peut par simple demande formulée au Président de la Cour de l'Échiquier du Canada réclamer que cette personne ne fasse pas partie de la commission et lui substituer toute autre personne choisie parmi les membres du groupe d'appel par le Président de la Cour de l'Échiquier du Canada, et la décision du Président sera finale et liera toutes les parties en cause;

(6) La commission d'appel, après avoir mené toute enquête ou audience à laquelle l'appelant et le sous-ministre concernés auront entière liberté d'être entendus, soit en personne soit par l'intermédiaire d'un représentant de leur choix, doit:

(a) si la nomination a été faite, confirmer cette nomination ou déférer la question de nouveau à la commission d'appel pour plus ample examen,

(b) si la nomination n'a pas encore été faite, approuver qu'elle soit faite par commission, ou déférer la question de nouveau à la commission d'appel pour plus ample examen;

(7) si la nomination n'a pas été faite, approuver que cette nomination soit faite par la Commission, ou déférer la question à la commission pour plus ample examen.

Monsieur le président, ce texte reflète la façon de voir à laquelle j'en suis arrivé depuis quelque temps déjà. Je ne tiens aucunement l'appuyer ce soir sur

une argumentation. J'ai le sentiment que nous avons entendu une multiplicité de points de vue aujourd'hui, et je me permets d'affirmer que nous pourrions faire progresser notre examen des autres articles du bill si nous convenions de reconnaître que nous faisons face à l'une des dispositions les plus controversées et de laisser les conseillers-légistes réfléchir sur les aspects des diverses difficultés qui nous affrontent. Je suis prêt, si quelque modalité de ce que j'ai proposé ne s'avère pas satisfaisante, de proposer un amendement au texte précité.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je vous remercie, monsieur Bell. Je suis entièrement d'accord que votre amendement sera très utile et que nous devrions réserver aux intéressés l'occasion de l'étudier. J'aurais cru que d'autres membres du comité tiendraient à exprimer leur avis pendant quelque temps encore ce soir.

M. KNOWLES: Monsieur le président, s'il en est ainsi, je n'ai aucune objection, mais j'avais cru que l'on avait l'intention de réserver cet article compte tenu de ce qu'a dit M. Cloutier. Tout ce que je tiens à dire c'est que je me ferai un devoir d'obtenir le texte de l'amendement proposé par M. Lewis, non pas pour le verser au dossier à ce moment mais afin de le communiquer à M. Cloutier de manière qu'il l'ait en mains, de même que celui de M. Bell, au cours des entretiens envisagés avec les conseillers-légistes. Je crois discerner une même pensée à travers les idées de ces trois messieurs et que cette discussion nous a permis de progresser. M. Lewis a déclaré ce matin qu'il ne tenait pas irrésistiblement à son texte mais je pense que nous avons fait un certain progrès. D'ailleurs, nous pourrions toujours réserver l'article.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je pense que les autres membres du comité n'auront pas d'objection si certains membres qui ont des suggestions à formuler prennent contact avec le président ou le greffier du comité de manière qu'elles puissent être transmises au témoin avant la prochaine réunion.

M. KNOWLES: Ce que nous recherchons c'est un mécanisme d'appel qui offre un véritable caractère d'indépendance, non seulement aux yeux de la Commission mais aussi pour les employés.

M. WALKER: Monsieur le président je suis d'accord avec la procédure que l'on vient de proposer. Je crois que nous devrions réserver cet article même avant de recevoir la proposition d'amendement de M. Bell. Je n'ai pas eu l'occasion ce matin d'exprimer mes vues au cours de la discussion générale.

Je me demande si je pourrais dire tout simplement, je ne parle pas de votre amendement, M. Bell; cela lui est antérieur. Ceci est assez fondamental par rapport à la discussion. Je parle à titre personnel, et il s'agit du fait que si je ne puis arriver à croire à l'indépendance de la nouvelle commission de la fonction publique, cette législation est vide de sens car, à mon avis, et ceci se rattache à ce qui a été dit par d'autres, la commission de la fonction publique est la gardienne, en un sens, du principe de l'avancement au mérite. Je ne crois pas qu'il y ait une divergence de vue aussi marquée lorsqu'il s'est agi de constituer la commission gardienne du régime d'avancement au mérite. Je n'ai pas observé de sérieuse divergence de point de vue entre le principe de l'avancement au mérite et le principe de séniorité.

Dans le même ordre d'idées, quel que soit le type de commission d'appel qui soit institué, je tiendrais tout d'abord à ce qu'elle connaisse à fond le principe d'avancement au mérite. Je ne tiendrais pas à ce que les appels soient confiés à une commission qui aurait un pouvoir quasi exécutoire sur la commission de la fonction publique. Je ne voudrais pas que la décision soit laissée à une commission qui soit totalement ignorante de la raison d'être de la commission indépendante qui est essentiellement de préserver l'intégrité du régime d'avancement au mérite dans la fonction publique.

Personnellement je suis d'avis qu'une commission extérieure serait bien moins au courant de la philosophie du régime de l'avancement au mérite que ce n'est le cas à tous les échelons de la commission de la fonction publique. Je crois, monsieur le président, qu'il s'agit au fond d'une tâche de relations publiques de la part de la commission de la fonction publique et que si l'on pouvait arriver à trouver un amendement satisfaisant il rallierait l'appui des fonctionnaires, s'ils pouvaient en prendre connaissance en blanc sur noir, une déclaration d'indépendance en quelque sorte de la part de la commission de la fonction publique.

Tel est le problème que M. Cloutier et ses collègues sont appelés à résoudre, ainsi que l'a dit plus tôt M. Bell, afin de faire voir que non seulement justice est faite mais qu'on la voit s'accomplir. Je crois que c'est ce qui se passe maintenant, mais je crois qu'il faudra trouver une formule, quel qu'en soit le texte pour bien éclairer cette déclaration d'indépendance pour un moyen ou un autre. Je persiste à croire que c'est avant tout un aspect de relations publiques plutôt qu'une question de fait. Croyez que je suis heureux de me porter témoin de l'indépendance de la Commission du Service civil, mais je pense qu'en la soulignant par un texte nous réassurerions les employés que c'est aussi la conception que la Commission a de sa fonction. Je suppose que je n'ai pas réussi à m'exprimer clairement mais, tout de même, tel est mon sentiment.

M. BELL (*Carleton*): Je crois que vous avez clairement révélé qu'il n'existe pas de divergence marquée entre nous. Nous tenons à atteindre l'impartialité par la substance comme par la forme.

M. WALKER: Je crois aux faits.

M. BELL (*Carleton*): Et si nous en arrivons là je suis certain que nous n'aurons pas de problème.

M. KNOWLES: Nous avons la substance, nous recherchons maintenant la forme.

Une VOIX: Voilà ce que je voudrais dire.

(*Texte*)

Le sénateur DESCHATELETS: Un simple renseignement, monsieur Cloutier. L'an dernier, vous dites qu'il y a eu à peu près 770 appels de décisions de la Commission?

M. CLOUTIER: Non, pas de décisions de la Commission. Les 770 appels mentionnés sont des appels ayant trait à 9,353 concours d'ordre ministériel, c'est-à-dire des concours dirigés par les ministères.

Le sénateur DESCHATELETS: Et maintenant, combien d'employés sur les 770 ont obtenu gain de cause?

M. CLOUTIER: Je puis vous donner ce renseignement...

Le sénateur DESCHATELETS: A peu près, seulement, donnez un pourcentage.

M. CLOUTIER: Je peux probablement vous donner une chiffre exact plus facilement qu'un pourcentage. Si vous voulez m'excuser une seconde, il faut que je soustraie. Voilà, 151 décisions ont donné raison à l'employé. Dans 181 cas, l'employé a retiré sa demande, les autres appels ont été jugés non valables.

M. ÉMARD: J'aurais un commentaire très court à faire. Ce qui m'effraie un peu, c'est que la nature humaine étant ce qu'elle est, il serait peut-être bon pour

les tribunaux d'arbitrage de sentir la possibilité que leur décision puisse parfois être attaquée. D'abord, on a eu souvent l'occasion de constater,—et je me réfère à une certaine province en particulier que je connais mieux que les autres,—que si les décisions sont sans appel, très souvent les membres ont tendance à acquérir une attitude plutôt dictatoriale. D'ailleurs, dans le cas des tribunaux à l'heure actuelle, vous pouvez toujours recourir à une cour plus élevée pour soumettre votre appel. Je pense que cela devrait être pris en considération.

De plus, selon le bill, les membres de la Commission seront nommés pour une période de sept ou dix ans.

Par conséquent, il se peut qu'au début le travail soit parfait, mais après quelques années, qu'arrivera-t-il? Ils seront peut-être tellement sûrs d'eux, parce que leurs décisions sont sans appel, qu'ils les feront d'une façon un peu trop dictatoriale, comme j'ai mentionné plus tôt.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Réserverons-nous l'article?

M. WALKER: Oui, réservé.

L'article est réservé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 22 est-il adopté?

Article 22—*Date effective de la nomination.*

M. BELL (*Carleton*): Avant que cet article soit adopté, M. Cloutier, pourriez-vous indiquer quelle en est la raison d'être. Il me semble que son objet tombe sous le sens et je suis troublé de le voir défini dans une disposition liminaire *non obstante*. Peut-être est-ce que je me comporte en avocat en ce moment, mais dès que j'aperçois les mots «par dérogation aux dispositions de toute autre loi» je suis frappé de terreur à la pensée qu'il me faut revoir toutes les lois votées par le parlement du Canada pour me rendre compte de ce que cette disposition signifie. Vraiment, il devrait y avoir moyen d'épargner aux pauvres avocats, encore plus aux simples citoyens le souci d'avoir à s'enquérir de ce que signifie les mots «par dérogation à toute autre loi».

M. CLOUTIER: Bien sûr, mais je crains que si vous désirez une réponse qui vous satisfasse pleinement il faudra vous adresser aux conseillers-légistes. Il s'agit d'une expression juridique courante.

M. BELL (*Carleton*): Oh! Oh!

M. CLOUTIER: La seule explication que je puisse vous fournir est que cet article vise à garantir certains droits qu'acquièrent les fonctionnaires civils du seul fait qu'ils soient fonctionnaires.

Par exemple les congés de long service sont établis en fonction de la durée de service et il faut qu'il existe une détermination légale de la date d'entrée en fonctions. Au fait, la portée de cet article tel qu'il apparaît aujourd'hui dans les règlements édictés sous l'empire de la Loi sur le Service civil et la raison pour laquelle elle y figure est précisément qu'elle est requise pour l'application de certains privilèges dont jouissent les fonctionnaires civils. En un mot, elle sert à assurer la rétroactivité de ces privilèges.

M. BELL (*Carleton*): Sauf respect, M. Cloutier, vous ne m'avez pas convaincu sur ce point. Si elle est déjà consignée aux règlements vous feriez bien de vous assurer que vous pourriez l'y insérer à nouveau. Vous inscrivez «par

dérogation à toute loi». J'aurais cru que cela était évident. Je crains qu'en regard de l'explication que vous venez de donner, je serai forcé de voter contre cet article.

Le sénateur DESCHATELETS: Cela devrait être revu à nouveau par les conseillers-légistes.

M. WALKER: Je crois, M. le président, qu'ils ont dû y regarder de près déjà. Je pense que cette disposition se trouve dans la loi, semble-t-il, pour assurer la protection des fonctionnaires civils. Redoutez-vous, M. Bell, qu'une autre loi qui aurait une disposition à peu près similaire aurait pour effet de nullifier celle-ci?

M. BELL (*Carleton*): De fait, nous avons réussi à nous accommoder de l'absence d'une telle disposition depuis 1918, et voilà que nous sommes soudainement appelés à insérer dans la loi, ce que nous avons fait, une disposition *non obstante* qui, à mon sens, est la forme de législation la moins souhaitable qui soit. Lorsqu'il est dit «par dérogation à toute autre loi» comment peut-on s'attendre qu'un fonctionnaire ou toute autre personne sache ce que cela signifie. Il faut faire la revue de toutes les lois qui ont été votées depuis la Confédération pour comprendre le sens de cet article.

M. WALKER: Je présume, M. le président, que la raison tient au fait que le fonctionnaire a été nommé sous le régime de cette loi, elle devient la loi dominante dans l'intérêt des employés.

M. FAIRWEATHER: Si cette loi est la loi dominante, alors ces quatre mots deviennent inutiles.

M. CHATWOOD: M. le président, je pense qu'il pourrait exister une autre loi qui déclare que certains droits prennent effet à l'expiration d'une période probatoire ou quelque chose du genre. Nous avons des cas où les titulaires doivent subir une période de probation avant d'être confirmés dans leur poste. Puisqu'il est dit ici «par dérogation à toute autre loi» ils n'auraient vraiment pas à faire la revue d'aucune loi pour comprendre ce dont il s'agit.

M. WALKER: M. le président, je ne connais pas l'explication recherchée, mais M. Bell serait-il satisfait si les mots «par dérogation à toute autre loi» étaient omis? Je ne sais si cela est permissible ou non. J'ignore s'il s'agit là d'une de ces phrases qui ne veulent rien dire destinée à parer au cas où il existerait une loi encore insoupçonnée qui pourrait être mise en cause dans l'avenir.

M. CLOUTIER: Comme simple profane, si je me reporte à la Loi sur le Service civil qui, à l'article 68, permet au Gouverneur-en-conseil, sur la recommendation de la Commission, d'édicter des règlements et ainsi de suite, je constate au paragraphe (1) qu'il est dit «prescrivant la date effective de la nomination». C'est ce qu'on s'est efforcé de sauvegarder.

M. BELL (*Carleton*): C'est exactement ce que je prétends. En vertu des règlements formulés sur ce point, ce ne pouvait être «par dérogation à toute autre loi». Le règlement devait être conforme à la Loi sur le Service civil.

M. CLOUTIER: C'est pourquoi j'ajoute qu'en tant que profane je suis de votre avis. Me permettez-vous de vérifier ce point auprès des conseillers-légistes du ministère de la Justice et de déterminer si ces mots sont vraiment essentiels?

M. WALKER: Les quatre premiers mots.

M. CLOUTIER: Précisément.

M. BELL (*Carleton*): Cela m'agrée.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article est réservé? D'accord? L'article 22 est réservé.

Article 23—*Serment d'office et d'allégeance.*

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, au sujet de l'article 23, puis-je demander quelles dispositions sont prises actuellement pour que la prestation du serment par les fonctionnaires se déroule dans des circonstances passablement dignes?

M. CLOUTIER: Lorsque la nomination a lieu dans un bureau où il se trouve un agent du personnel, on prête ordinairement le serment devant l'agent en chef du personnel de la région. Lorsque la nomination n'a pas lieu dans une ville où ces conditions existent, on prête ordinairement le serment devant le fonctionnaire supérieur du bureau.

M. BELL (*Carleton*): Comment cela se passe-t-il à présent à Ottawa? Ne fut-il pas un temps où tout cela se faisait devant le greffier du Conseil privé?

M. CLOUTIER: Ou un fonctionnaire au greffe. Je crois qu'à Ottawa, à présent, cela se déroule devant un fonctionnaire supérieur de la Division du personnel du ministère.

M. BELL (*Carleton*): Fait-on en sorte que les circonstances entourant la prestation du serment soient dignes au point que la personne intéressée en apprécie la solennité?

M. CLOUTIER: D'après mon expérience, on s'efforce d'agir en ce sens.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, je dévie peut-être. Je dis cela de propos très délibéré. Je n'ai prêté ce serment qu'une fois et c'était il y a 32 ans, à titre de fonctionnaire. Je me suis alors présenté devant le greffier du Conseil privé d'alors, lequel avait été le secrétaire particulier de Sir Wilfrid Laurier, et je m'attendais à un événement d'importance. Cet homme très distingué ne leva même pas les yeux de son pupitre, et la manière dont il prit congé du jeune homme que j'étais est toujours resté gravée dans ma mémoire. Je veux simplement dire, ce soir, que je garde un très cuisant souvenir de la rudesse avec laquelle je fus traité la seule fois où j'ai prêté serment pour entrer dans la fonction publique; en le mentionnant 32 années plus tard, j'espère que je puis peut-être rendre service en recommandant à quiconque fait prêter serment à de jeunes fonctionnaires de le faire de manière à ce qu'ils comprennent l'utilité de l'acte qu'ils posent.

On est d'accord sur l'article.

Les articles 24 et 25 sont adoptés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 26—*Démission.*

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Cloutier avait quelque chose à dire sur l'article 26.

M. CLOUTIER: L'Association de la fonction publique demande un peu plus de précision sur cet article afin de spécifier qu'un sous-chef peut accepter la démission d'un employé et que l'acceptation doit être faite par écrit. Ici encore, si vous le permettez, je propose qu'un amendement réalise cela à une date ultérieure.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 26 est déposé? Êtes-vous d'accord?

Quelques MEMBRES: Entendu!

L'article 26 est déposé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 27—*Abandon de l'emploi.*

M. CLOUTIER: Ici encore, l'Association a soulevé la discussion qu'il n'existe pas de dispositions prévoyant des circonstances spéciales en cas d'abandon de l'emploi. Je pense que dans son mémoire ou au cours de la discussion, elle a cité

le cas d'un fonctionnaire qui avait eu un accident pendant un congé et qui est demeuré inconscient pendant plusieurs semaines dans des circonstances telles que le sous-chef n'a pas estimé le fait que l'employé était absent pour des raisons au-dessus de sa volonté. On demande de prévoir de telles circonstances dans la Loi afin que le particulier, lorsqu'il est de nouveau en possession de ses facultés, puisse réintégrer le ministère pour lequel il travaille. Mes collègues et moi croyons que la proposition est pleine de bon sens et, avec votre permission, il me sera agréable de proposer un amendement qui réalisera une telle mesure.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Est-on d'accord pour déposer l'article 27?

L'article 27 est déposé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 28—*Période de stage.*

(*Texte*)

M. ÉMARD: Pourriez-vous me dire pourquoi la durée du stage n'est pas spécifiée au premier paragraphe de l'article 28.

M. CLOUTIER: D'accord. Actuellement, monsieur Émard, nous précisons une période d'une année. La Loi sur le service civil actuelle ne s'applique pas, en règle générale aux employés à taux régnant des classes manipulatives. Nous avons des raisons de croire qu'une période d'une année est une période trop longue pour déterminer si un menuisier, un plombier, un homme de métier connaît vraiment son métier. Pourquoi, dans de tels cas, prescrire un stage d'un an? D'un autre côté, il y a certaines catégories d'employés pour lesquelles une période d'une année pourrait ne pas être suffisante. Comme j'ai essayé de l'indiquer aux membres du Comité, mardi dernier, lorque nous parlions du système de classification. Je disais, je crois, que le classement des emplois nous permettrait de traiter chaque catégorie selon son caractère particulier. Voici un exemple. Pour commencer, nous prévoyons prescrire, par règlement, que la période de stage soit d'une année pour tout le monde, comme elle l'est dans le moment. Cependant, à mesure que nous améliorerons notre système de gestion du personnel d'employés, nous adapterons les périodes de stage aux exigences des différentes catégories.

M. ÉMARD: Avez-vous l'intention de soumettre cette période à la négociation collective, ou bien désirez-vous l'inclure dans le classement des emplois?

M. CLOUTIER: Ce n'est pas une question de classement des emplois. Si le sujet tombe sous la juridiction de cette loi, ce ne sera pas un sujet de négociation. Ayant dit ceci, laissez-moi ajouter que la Commission, depuis nombre d'années, et de plus en plus, consulte les associations d'employés avant d'établir des règlements ou d'adopter de nouvelles politiques.

M. ÉMARD: J'ai un peu peur car vous semblez vouloir restreindre éventuellement la négociation collective. Je sais pertinemment que la période de stage dans l'industrie est négociée et je crois que vos employés devraient avoir la même chance de pouvoir négocier la période de stage. Je comprends ce que vous avez dit: pour les employés payés à l'heure, par exemple, le stage peut se limiter à trois mois ou six mois, je ne sais pas. Dans le cas d'un savant, par exemple, comme vous savez, dans certaines classes, ça peut prendre un an et plus et vous ne le savez pas encore. Je suis d'accord avec vous.

Par ailleurs, je pense qu'au lieu d'être inclus, soit dans le classement des emplois ou de quelque autre manière que vous pensez, cela devrait être laissé à la convention collective, aux négociations collectives.

M. CLOUTIER: Encore là, voyez-vous, nous en sommes au principe fondamental du système du mérite, du principe du mérite et de l'existence d'une commission indépendante. S'il est vrai, s'il est bon d'avoir le principe du mérite dans la fonction publique et s'il est vrai qu'il est bon d'avoir une commission indépendante pour administrer ce principe du mérite, eh bien! il faut donner à la Commission les responsabilités que ces prémisses entraînent.

Le principe du mérite englobe la nomination et toute évaluation portant sur la compétence de l'employé. Puisque le stage d'un employé, effectivement, est établi pour permettre de constater cette compétence, nécessairement, cela se rattache au principe du mérite.

M. ÉMARD: Vous allez trouver cela difficile quand vous allez négocier, vous autres!

(Traduction)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 28.

M. WALKER: Puis-je poser une question? Je suis certainement d'accord avec le fait que la Commission ait l'autorisation de déterminer la durée de la période de stage. Est-ce que le fait d'avoir un délai de grâce à cette période détruirait le principe?

M. CLOUTIER: Vous voulez dire une limite maximum?

M. WALKER: En d'autres termes, combien de temps faut-il pour apprécier un employé?

M. CLOUTIER: Je ne saurais vous dire. A ce point-ci, je ne crois pas que nos techniques—et je ne veux pas dire seulement celles du service civil; je parle des techniques de gestion du personnel en général—soient tellement raffinées que nous puissions affirmer avec assurance qu'un candidat qui est un homme de science en recherche, par exemple, verra sans aucun doute sa nomination, comme homme de science très spécialisé en recherche, confirmée dans un an, un an et demi ou deux ans; je ne sais pas au juste. Nous ne faisons qu'entrer dans ce domaine général de raffinement, et le but de cette section en effet est de permettre la souplesse requise dans...

M. WALKER: Puis-je poser une autre question seulement? Un employé en période de stage jouit-il de tous les mêmes avantages que les employés dont la nomination est confirmée?

M. CLOUTIER: Oui, monsieur.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je crois comprendre pourquoi l'on ne peut toujours déterminer la durée de la période de stage, mais ne pourriez-vous dire dans tous les cas qu'elle doit être d'au moins six mois?

M. CLOUTIER: Parce que dans certains cas, six mois seraient trop longs. J'ai cité quelques exemples de métiers spécialisés où, en effet, trois mois seraient suffisants. Nous voulons être souples, afin de pouvoir agir selon les exigence des divers emplois.

M. CHATTERTON: D'après le paragraphe (3), je comprends que le sous-chef peut en tout temps informer l'employé pendant la période de stage. Cela est, de fait, une autorisation déléguée automatiquement au sous-chef. Quel est le but de cette délégation automatique?

M. CLOUTIER: C'est une continuation des dispositions de la présente Loi.

M. CHATTERTON: Je sais, mais à part cela.

M. CLOUTIER: Parce que le particulier travaille dans le ministère, le sous-chef est en meilleure position de juger si l'employé accomplit ses fonctions de la manière qu'il le doit.

Si on me le permet, M. Chatterton, j'ajouterai ici que l'Association de la fonction publique a attiré notre attention et celle du Comité, à ce compte-là, sur le fait que la présente Loi demande au sous-chef de donner en détail les raisons de sa décision de rejeter un employé en période de stage, et nous sommes certainement d'accord pour réinstaller cela dans le bill, et c'est là un autre des amendements que je voudrais avoir la permission d'apporter ultérieurement.

M. CHATTERTON: Cela devait faire l'objet de ma prochaine question, mais puisque la réponse en est déjà donnée, la Commission ne peut étudier de nouveau la décision du sous-chef, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: C'est une nouvelle particularité de cette section. La Commission est obligée de placer le particulier dans un autre emploi, présumément dans un autre milieu. Si un employeur a rendu la décision que tel employé ne fait pas l'affaire dans son ministère, il n'y a vraiment pas lieu de forcer ce mariage, pour ainsi dire. Le présent bill obligera la Commission—et je répète que c'est une nouvelle particularité—à essayer de placer le particulier dans un autre ministère.

M. CHATTERTON: La Commission n'a pas le droit d'étudier de nouveau la décision du sous-chef?

M. CLOUTIER: Non, monsieur. Elle n'en a pas le droit parce que cette pratique n'existe à nulle part dans l'entreprise privée ni dans quelque service public, que nous sachions. Un stage est un stage.

M. CHATTERTON: Cela m'amène au point suivant. La Commission est obligée, d'autre part, à nommer l'employé à un autre poste, mais elle n'a pas à le faire. La Commission peut faire une nomination à un autre poste. Elle n'est pas obligée de nommer ledit employé à un autre poste. N'est-ce pas vrai? Je lis le paragraphe (3).

M. CLOUTIER: Mais si vous lisez la fin du paragraphe (3) conjointement avec le paragraphe (4), et si vous l'appliquez à la présente Loi, je crois que cela transmet une obligation bien définie à la Commission.

M. CHATTERTON: Mais qu'arrive-t-il si la Commission ne le fait pas...

M. CLOUTIER: Oui.

M. CHATTERTON: Oui.

M. CLOUTIER: Alors le particulier est sans travail. C'est aussi clair que cela, et il n'y a pas à s'y tromper.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, il y a quelque chose de très différent. Vous disiez que ça n'existe pas cela, dans l'industrie en général. Mais il y a quelque chose que vous oubliez et que vous n'avez pas ici mais qui existe dans l'industrie. Si un employé est muté dans l'industrie et qu'il ne peut pas accomplir son nouveau travail, il y a toujours une chose, c'est l'ancienneté; alors cet employé peut toujours recourir à son ancienneté et il ne sera pas congédié. Au cours d'un stage initial, je comprends que le stage est de six mois et que si l'employé ne sait

pas faire le travail il sera congédié. Mais un employé qui a déjà acquis de l'ancienneté dans une entreprise peut toujours se servir de son ancienneté pour ce qu'on appelle «bumper» un autre employé et obtenir un autre emploi s'il ne peut pas accomplir le travail qu'il a essayé.

M. CLOUTIER: Monsieur Émard, je crois que le paragraphe 2 de l'article 28 répond à votre question, sauf là où il est permis au sous-chef d'éliminer la période de stage dans le cas de mutation à l'intérieur...

M. ÉMARD: Je pense que vous ne me comprenez pas, monsieur Cloutier. Vous venez de répondre à mon prédécesseur que, si un employé a réussi un concours et qu'il est transféré à un autre emploi, présumément à un palier plus élevé, et qu'il ne peut pas remplir cet emploi, vous pouvez peut-être lui trouver un poste mais si vous ne le pouvez pas, alors il est dehors. Cela veut dire, d'après moi, je ne sais pas si je vous comprends bien, mais cela voudrait dire que si un individu, par exemple, qui travaille pendant 25 ans à un emploi décide d'essayer sa chance à un palier plus élevé et qu'il ne peut pas remplir cet emploi au palier supérieur, il pourrait arriver, je ne dis pas que cela va arriver, mais il pourrait arriver que cet employé-là soit relevé de ses fonctions et qu'il s'en aille chez lui. Dans l'industrie à l'heure actuelle, quand cela se présente, l'ancienneté est un attribut, qui n'est pas considéré dans le système de mérite actuel, ici. Dans l'industrie privée, son ancienneté lui permet de miser sur son service et d'obtenir un emploi.

M. CLOUTIER: Encore une fois, le paragraphe 2 est là pour permettre d'obvier à ces situations-là, alors que dans le cas d'une mutation interne, il est permis au sous-ministre de réduire ou d'éliminer la période de stage. En pratique, ce qui se passe, c'est que en cas de promotions internes, à l'occasion, l'individu accepte la mutation ou la promotion à conditions que le stage soit omis. A l'occasion, le sous-ministre peut exiger que la période soit maintenue et l'employé accepte la promotion à cette condition-là.

Il faut bien comprendre que la période de stage est un dispositif pour établir, pour éprouver le rendement de l'employé, quelque chose qui ne peut pas vraiment s'établir simplement en examinant un dossier ou en faisant passer un examen ou une entrevue à l'employé. La période de stage c'est la continuation normale des procédés de sélection. De plus, il est absolument essentiel que le mot «may» (peut) continue à apparaître au paragraphe 4, parce que les raisons pour lesquelles l'employé est rejeté pourraient le rendre inapte à tout autre emploi auquel ses autres qualifications le désigneraient.

M. ÉMARD: Monsieur le président, je ne veux pas m'empêcher de remarquer que, lorsque les employeurs veulent retenir leurs droits, ils usent de toutes sortes de formules qui sont absolument «air-tight» comme on dit. Par exemple: «notwithstanding any other act» puis quelque chose comme cela; et puis quand c'est le cas des droits des employés, on dit: «peut-être», on laisse «peut-être»; «peut-être que...» «la direction peut être, peut faire telle chose». Pourquoi ne donne-t-on pas des droits véritables à l'employé aussi, pourquoi ne pas considérer que l'employé doit être traité de la même manière que l'employeur voudrait être traité. Une négociation collective, ce sont les deux parties égales. Je pense que ça va être très difficile de faire accepter au gouvernement que l'employé est absolument égal à l'employeur dans une négociation collective. C'est le seul moment d'ailleurs, quand il négocie collectivement. Quand il retourne dans l'usine, vous pouvez être sûr qu'il ne l'est pas; mais quand il négocie, alors je pense que c'est le moment où cela devrait être défini.

M. CLOUTIER: Encore une fois, lorsque nous parlons du bill 181, nous ne parlons pas de négociation collective. Nous parlons de l'application d'un principe, du mérite, et la distinction est la suivante: dans les secteurs privés, le principe du mérite n'existe pas de la même façon qu'il existe dans les fonctions publiques.

S'il était jugé que le principe du mérite n'est pas nécessaire dans la fonction publique, alors je suis entièrement d'accord avec vous. Et j'irais même plus loin, je dirais que la Commission n'a aucune raison d'être; et je dirais que toute l'administration du personnel ne devrait dépendre que d'une direction. S'il y a négociation collective, alors c'est un autre système. Mais, pour autant qu'il soit essentiel ou désirable de conserver le principe du mérite, principe établi il y a au-delà de cinquante ans, la conclusion inévitable est que le système de négociation collective qui sera introduit à la Fonction publique, sera différent de ce qu'on trouve dans le secteur privé.

M. ÉMARD: Remarquez bien, monsieur le président, que je suis entièrement d'accord avec le système du mérite. D'ailleurs, quand je négociais, j'ai déjà essayé de le faire accepter dans certaines conventions collectives. Mais, il y a toujours certaines petites anicroches qui accordent une certaine supériorité à l'employeur. C'est ce que je crains, moi. Au moment de négocier vous allez recourir à toutes sortes de petites choses auxquelles personne n'a pensé.

M. CLOUTIER: Monsieur Émard, la Commission de la Fonction publique ne négociera jamais.

M. ÉMARD: Je comprends, mais on négocie à l'heure actuelle.

(*Traduction*)

M. CHATWOOD: Je veux m'enquérir au sujet d'un employé qui est en période de stage ayant les mêmes droits que tout autre employé. Peut-être vous ai-je mal compris. Il n'a pas droit à la continuité de l'emploi, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Non.

M. CHATWOOD: Je me demande si c'est vraiment ce que nous voulons. Quand on offre de l'avancement à un homme, il doit renoncer à son droit de continuité d'emploi.

M. CLOUTIER: Il n'a pas droit à cet avancement.

M. CHATWOOD: Non; mais si nous songeons aux personnes qui ont passablement de séniorité, et non au groupe des plus jeunes qui ont peut-être 5 ou 10 années de service et qui veulent de l'avancement—un homme qui a quelque 15 années de service et qui est admissible à de l'avancement est peut-être un peu prudent. Il serait un bon homme pour le poste, mais il ne le prendra pas parce qu'il mise ses 15 années, et à son âge il trouverait un peu plus difficile de se trouver un autre emploi.

M. CLOUTIER: En principe, je pense qu'une discussion en ce sens pourrait nous mener loin, mais il est important de constater que ce n'est pas un problème dans la fonction publique. Lorsqu'un particulier reçoit de l'avancement, si cela ne tourne pas bien, on déploie tous les efforts pour le ramener à la moyenne. Après tout, la fonction publique doit être une institution productive; elle ne peut garder des gens inactifs. A ce point de vue, on fait un effort concerté pour trouver un genre de responsabilités que l'homme puisse assumer avec compétence et de façon équitable.

M. KNOWLES: Monsieur le président, tout le monde parle avec bon sens, mais je ne crois pas que M. Cloutier ait encore compris le point de vue de M. Émard—et M. Chatwood est venu à propos sur ce point—au sujet de la sévérité avec laquelle vous traitez un employé qui est dans le service depuis 15 ans et qui s'est acquitté de ses fonctions de façon convenable, mais ne peut faire face aux exigences d'un poste plus élevé. Je veux bien accepter ce principe lorsqu'il s'applique à un nouvel employé, en particulier lorsque la période de stage fait partie de son essai. Si les choses ne tournent pas bien, il peut partir.

De la façon dont je le comprends, un avancement est une nomination sujette aux mêmes règlements. Vous avez ici le cas d'un homme qui est dans le service depuis 15 ans, et les choses n'ont pas bien tourné pour lui à deux ou trois échelons inférieurs. Il obtient de l'avancement, et il est en période de stage, mais si le sous-chef croit qu'il ne peut faire face aux exigences de ce poste plus élevé, la conséquence est qu'il se retrouve vis-à-vis de rien. Il me semble que . . .

M. CLOUTIER: Pas dans la pratique, cependant, M. Knowles. Dans la pratique, je ne connais pas de cas—et je serais fort surpris si quelqu'un dans cette pièce en connaissait un—où un employé de longue date ait été congédié à la suite d'une période de stage.

M. KNOWLES: Je suis sûr qu'il n'y en a pas, car j'en aurais certainement entendu parler. Alors, pourquoi cela se trouve-t-il dans la Loi? La raison pour laquelle j'abonde dans le sens de M. Émard à ce sujet est que, dans le cas d'un employé promu, nous prévoyons une disposition différente de celle que nous prévoyons dans le cas d'un nouvel employé. Si le nouvel employé ne peut faire face aux exigences de ce poste, il retourne d'où il vient, ce qui veut dire en dehors de la fonction publique. Mais l'employé promu qui ne peut faire face aux exigences du poste devrait retourner où il était auparavant, c'est-à-dire à un échelon inférieur.

M. CLOUTIER: En pratique, nous ne pouvons lui garantir son ancien poste parce qu'il pourrait avoir été rempli dans l'intervalle. En pratique, on lui trouve un autre emploi au même échelon.

M. KNOWLES: A quel échelon?

M. CLOUTIER: A l'échelon auquel il se trouvait avant son avancement. Mais si, selon la Loi, nous étions obligés de lui rendre son ancien emploi—nous ne pourrions faire cela. Dans plusieurs cas, cela voudrait dire que nous devrions «jeter dehors» un autre fonctionnaire qui aurait accédé au poste par les voies normales. Par conséquent, ce qui arrive fondamentalement est que le particulier est nommé à un poste dont il peut accomplir les fonctions.

M. KNOWLES: M. Cloutier, vous avez mis en valeur tout un cas de ce qui arriverait si cela était la Loi, et encore, vous dites que le cas ne s'est jamais présenté. Avez-vous eu à supporter l'inactivité de quelques-uns de ces gens parce que . . .

M. CLOUTIER: Je dis que le fait que des gens aient été congédiés ne s'est pas produit.

M. KNOWLES: Qu'en avez-vous fait?

M. CLOUTIER: Nous les avons placés dans le même ministère, ou dans un autre ministère, à l'échelon où ils étaient antérieurement.

M. KNOWLES: Vous n'avez pas eu à les laisser inactifs pour un temps parce qu'il n'y avait pas d'emploi pour eux?

M. CLOUTIER: Non.

M. BELL: Ne déclarez pas cela trop affirmativement.

M. CLOUTIER: Je ne dis peut-être pas qu'ils s'acquittent de leur second emploi aussi bien qu'ils le pourraient; je ne dis pas cela; mais au moins, ils occupent un emploi au même échelon qu'auparavant.

M. WALKER: Monsieur le président, M. Cloutier s'est servi d'une expression qui est la solution de tout le problème. Il s'est servi de l'expression «jeter dehors». Je crois que ce devrait être «rejeter».

(*Texte*)

M. ÉMARD: Si vous acceptez cette décision en principe, pourquoi ne pas l'accepter en pratique dans la loi? Pourquoi ne voulez-vous pas l'indiquer?

M. CLOUTIER: Voici, il ne s'agit pas de ne pas l'indiquer. C'est tout simplement que nous sommes partis d'un texte de loi déjà existant que nous avons tenté d'adapter aux besoins nouveaux. Nous avons cru nécessaire d'amener des changements pour obvier à des problèmes auxquels nous avions eu à faire face dans le passé. La question que nous discutons maintenant n'a jamais été un problème d'après les dispositions de la loi actuelle. C'est pour cela qu'il n'y a pas de changement. Maintenant, comme je le disais tout à l'heure, si on mettait dans la loi l'obligation de donner son ancien poste, c'est difficile. Même souvent le cas se règle, pas souvent mais à l'occasion, le cas pourrait se régler quand l'individu accepte une double rétrogradation. Je pense en fait à un cas qui s'est présenté ce printemps quand un individu a accepté de lui-même parce que le ministère lui a dit: «Écoute, mon vieux, tu étais un ingénieur au niveau 7, et puis nous ne pouvons pas te garder à ce niveau. Nous n'avons pas de poste vacant au niveau 6». Malgré qu'il n'y ait pas d'obligation d'après la présente loi, nous, de la Commission, avons fait un relevé des ministères qui emploient des ingénieurs, pour découvrir s'il y avait une vacance au niveau 6 qui pourrait accommoder l'individu et nous avons trouvé qu'il n'y en avait pas. Alors, l'individu a accepté de plein gré, et à ma connaissance il y est encore, d'occuper un poste au niveau 5.

Voyez-vous, c'est ce que je dis: dans une loi qui traite de questions humaines comme celle-ci, il est bon de permettre une certaine flexibilité.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: Monsieur le président, quel mal y aurait-il de changer *pourra* pour *devra* dans le paragraphe 4? Supposez que nous acceptions ce que vous avez fait dans le paragraphe 3, mais qu'il soit simplement requis d'inscrire l'employé congédié sur une liste d'admissibilité à un palier correspondant à la compétence qu'il avait auparavant de sorte que rien ne puisse lui arriver de plus grave que d'avoir à attendre jusqu'à ce qu'il y ait un emploi à ce palier?

Dans sa forme présente, bien que vous ayez dit plus tôt qu'il y avait une obligation de la part de la commission, il est seulement toléré que la commission l'inscrive sur une liste d'admissibilité, et il pourra avoir un emploi s'il s'en présente un. Quel mal y aurait-il de changer *pourra* pour *devra*?

M. CLOUTIER: La seule objection qui me vient à l'esprit, et je la crois valide, serait si les raisons pour lesquelles l'employé a été congédié étaient telles qu'elles le rendraient inapte à tout emploi.

M. KNOWLES: Monsieur le président, quelqu'un a fait une erreur grossière si un homme de la classe six est promu à la classe sept sur la recommandation de la commission et qu'on se rende compte par la suite qu'il ne vaut rien. Que faisait-il dans la classe six?

M. CLOUTIER: Eh bien, certaines choses arrivent aux individus. Il y a le phénomène de la dégénérescence sénile qui a été porté à l'attention du Comité lors d'une séance antérieure par le président de la Commission.

M. KNOWLES: Ces personnes devraient être averties de rester où elles sont.

M. CLOUTIER: La réponse à votre question, cependant, monsieur Knowles, est que le paragraphe 4 ne s'applique pas seulement à l'ancien, mais aussi au nouvel employé.

M. KNOWLES: Je le reconnais; mais cela nous ramène au point même que certains de nous avons signalé, c'est-à-dire, ne devrait-il pas y avoir une différence dans le traitement d'un nouvel employé à son premier stade de probation et celui qui a un avancement? Vous me dites qu'en pratique il y a une différence.

M. CLOUTIER: Je crois avoir affirmé qu'en pratique il y a une différence et je crois que c'est la troisième fois jusqu'à présent où le Comité émet l'opinion qu'il devrait y avoir une reconnaissance de cette pratique dans la loi écrite. Me laissez-vous m'en occuper?

M. KNOWLES: Oui; et vous ferez votre possible pour que les apparences soient conformes aux faits.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 28 est réservé.

M. CHATTERTON: Il peut ne pas être aussi bienveillant.

M. KNOWLES: Mais nous avons eu des prédécesseurs et nous ne pouvons qu'emboîter le pas.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 29.

M. CLOUTIER: Excusez-moi; c'est l'article 28 dont je dois me préoccuper, n'est-ce pas?

M. WALKER: Non, c'est le 29. Vous aviez un amendement, monsieur Cloutier.

M. CLOUTIER: Oui. Je crois que le meilleur moyen de présenter l'amendement serait de l'ajouter.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 29 est-il adopté?

(*Texte*)

Le sénateur DESCHATELETS: Est-ce que cela arrive très souvent qu'en vertu de l'article 29 les services d'un employé ne soient plus requis? Au cours de l'année dernière, cela s'est-il produit très souvent?

M. CLOUTIER: L'an dernier, sur une population d'au-delà 150,000 fonctionnaires, qui tombent sous l'empire de la Loi du service civil, il y a eu 348 mises à pied.

Le sénateur DESCHATELETS: Ces fonctionnaires-là qui sont mis à pied, ont-ils des droits quelconques?

M. CLOUTIER: Oui. Oui, leurs droits sont spécifiés dans les autres paragraphes de l'article.

Les articles 29 et 30 sont approuvés.

M. ÉMARD: Article 30, je n'ai pas lu l'article, est-ce que vous envisagez des congés de maternité?

M. CLOUTIER: Tous les congés sont sujets à négociations. Il n'y a aucun congé d'accordé par la Commission du service civil, ici. Tout ce qu'on dit ici, c'est que pour une raison ou pour une autre on a accordé à un individu un congé et pendant son absence, on a dû demander à un autre employé de remplir les

fonctions de cet individu. On assure ici au premier employé la certitude d'une position, ou une priorité, et le cas échéant au deuxième employé la même priorité, ou la même certitude.

M. ÉMARD: Est-ce que les congés de maternité vont être négociés?

M. CLOUTIER: Oui, monsieur. Cela existe déjà.

M. ÉMARD: Je ne suis pas au courant de toutes les dispositions existant à l'heure actuelle en ce qui concerne les congés.

(*Traduction*)

M. BELL (*Carleton*): Je ne suis pas sûr d'avoir compris si la maternité était une question relevant de la négociation collective ici.

M. CLOUTIER: Non, c'est la partie qui touche au congé. De toute façon la commission ne négocierait pas.

M. KNOWLES: En ce qui a trait à l'amendement que nous avons adopté ce matin, il n'y a pas de distinction injuste. Il est accordé aux deux sexes.

M. CHATTERTON: Puis-je rappeler aux membres que l'amendement adopté ce matin avait trait aux sexe et non seulement à l'activité sexuelle.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 31—*recommandation à la Commission*

M. CLOUTIER: Ici, monsieur le président, de nouveau en réponse à une suggestion faite par l'Alliance du service public du Canada, nous proposerions, avec votre autorisation, un amendement ajoutant les mots «ou leurs représentants».

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 31 est-il laissé en suspens?

Adopté.

Article 32—*Il est interdit de travailler pour un parti politique.*

L'article 32 est-il réservé?

Adopté.

Article 33—*règlements établis par la Commission.*

M. BELL (*Carleton*): Je m'inquiète, monsieur le président, du fait que les articles 33 et 34 sont énoncés en termes les plus généraux. La loi antérieure donnait le droit de réglementer, et elle énonçait précisément les choses au sujet desquelles des règlements pouvaient être faits.

M. CLOUTIER: Il est très intéressant de constater que les choses qui étaient stipulées dans les détails dans la loi antérieure sont maintenant en grande partie les choses qui tomberont dans le domaine de la négociation collective.

M. BELL (*Carleton*): Pourquoi alors cet article est-il le moindrement nécessaire?

M. CLOUTIER: Parce que la loi antérieure avait, si je puis mettre le doigt dessus,...

M. BELL (*Carleton*): Je m'inquiète du fait qu'il s'agisse ici, effectivement, d'un pouvoir illimité de faire des règlements et, en principe, je m'objecte à un pouvoir illimité de cette nature.

M. CLOUTIER: Bien, le raisonnement est celui-ci, monsieur Bell, dans la loi antérieure il y avait lieu d'imposer un répertoire détaillé qui, incidemment, ne comprenait pas tout, d'après le préambule de l'article 68, je crois, pour détailler ces choses parce que c'étaient les conditions d'emploi. Il était donc raisonnable de

placer la responsabilité de faire des règlements sous l'autorité du gouverneur en conseil. Mais encore, dans la mesure où la Commission est une entité indépendante et qu'elle applique le principe de la nomination au mérite; il s'en suivrait alors qu'elle devrait avoir la liberté et l'indépendance de prescrire les méthodes et les formalités pour s'acquitter de ces responsabilités.

Une autorisation analogue est accordée en vertu d'autres lois, par exemple le bill n° C-170.

M. BELL (*Carleton*): Je regrette d'avoir à dire que vous avez entièrement raison quant à cela.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 33 est-il adopté?

M. BELL (*Carleton*): A la majorité des voix.

L'article est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 34—*règlements établis par le gouverneur en conseil.*

(*Texte*)

M. ÉMARD: A l'article 33, moi aussi, j'ai un peu peur parce que, comme le disait M. Bell et sous réserve de la présente loi, la Commission peut établir les règlements qu'elle juge nécessaires à l'application et à la mise en œuvre des dispositions de la présente loi. La présente loi embrasse toutes sortes de dispositions, qui pourraient être négociées. Or, si la Commission décidait, par exemple, de faire des règlements s'appliquant aux congés et à la mise en disponibilité . . .

M. CLOUTIER: Cela n'a rien à faire avec la présente loi, les congés et toutes ces histoires-là.

M. ÉMARD: Mais c'est dans cette loi-ci. Vous avez l'article 30 sur les congés, sur la mise en disponibilité. L'article 29. . .

M. CLOUTIER: L'article 29 dépend de la Commission mais les permissions de congé ne dépendent pas de la Commission.

M. ÉMARD: Non, je comprends. Mais les permissions, vous avez dit que cela devrait être négocié sur une base individuelle. Mais si vous, par exemple, vous couriez au devant des coups en établissant des règlements qui limiteraient le poids de négociations collectives pour les représentants, c'est de cela que j'ai un peu peur, moi. Je pense que je rejoins M. Bell dans ce qu'il a dit tout à l'heure.

M. CLOUTIER: Je cherche dans le bill C-170, l'article qui indique ce que peut contenir une. . . Ah, voici. A l'article 70, paragraphe 3, vous me permettrez de lire en anglais, parce que c'est le texte anglais que j'ai devant moi et je lis l'article 70, troisième paragraphe du bill C-170: Bon, ce qui nous intéresse, c'est la première section. En d'autres mots, le bill C-170 indique clairement que tous les aspects de l'administration du principe de mérite ne peuvent pas tomber sous le coup d'une décision arbitrale.

M. ÉMARD: D'accord. Si je dis l'appel reste sans amendement, mais au cas où il y aurait un amendement à cet article-là, au bill 170?

M. CLOUTIER: Bien, voyez-vous, c'est la raison pour laquelle les trois bills forment, si vous voulez, un ensemble et que les trois bills ont été présentés au même Comité, parce que nous constatons que les trois bills s'enchaînent et s'enchevêtrent et que tout changement à l'un doit être examiné en fonction des changements à l'autre.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 33 est adopté.

Article 34—*Règlements établis par le gouverneur en conseil.*

M. KNOWLES: Monsieur le président, à propos de l'article 34, je demanderais pour des raisons évidentes que l'alinéa (c) du paragraphe (1) soit laissé en suspens jusqu'à ce que nous ayons réglé l'article 32 qui traite du travail pour un parti politique. Nous pourrons ne pas en avoir besoin.

Article 34, (1) alinéas *a*) et *b*) adoptés.

Article 34, alinéa *c*) laissé en suspens.

M. KNOWLES: Le paragraphe (2) est-il une disposition normale? Il est assez large; aux termes de cette loi, plusieurs autres lois peuvent être écartées.

M. CLOUTIER: C'est la disposition visant à placer sous le régime du principe de la nomination au mérite les employés des agences ou organismes qui ne sont pas présentement assujettis aux dispositions du service civil. Ceux-ci pourraient être assujettis...

M. KNOWLES: N'étudiez-vous pas *b*)? J'examine le paragraphe (2)...

M. CLOUTIER: C'est juste.

M. KNOWLES: Le paragraphe (2) se lit: «Lorsqu'un règlement...».

M. CLOUTIER: C'est juste. Les légistes nous disent que le paragraphe (2) est nécessaire pour enlever tout doute quant à l'application de l'article 31 *b*).

M. KNOWLES: Je vois.

Article 34, paragraphe (2) adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 35—*Règlements établis par le gouverneur en conseil.*

M. KNOWLES: Monsieur le président, la même réserve se présente de nouveau. On se réfère à l'article 39 qui est un article traitant d'exclusions. Je crois que nous ne devrions pas adopter le paragraphe (1) de l'article 35 avant que nous ayons examiné l'article 39.

Article 35, paragraphe (2) adopté.

Article 35, paragraphe (1) laissé en suspens.

Article 36 adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Article 39—*Personnel des ministres.*

M. KNOWLES: L'article 37 est-il le même que dans la présente loi?

M. CLOUTIER: Article 37?

M. KNOWLES: Oui.

M. CLOUTIER: Non, monsieur. Présentement, l'article 71 (1) de la Loi sur le service civil de 1961 se lit comme il suit:

> 71. (1) Un ministre peut nommer son directeur du cabinet et son secrétaire particulier; les autres personnes à employer dans le bureau d'un ministre doivent être nommées par le gouverneur en conseil.

De fait, cela crée des écritures pour le gouverneur en conseil; ce n'est qu'une opération sur papier. A notre avis, si le ministre peut nommer son adjoint exécutif et son adjoint particulier, il ne devrait pas y avoir de problème à ce qu'il nomme aussi ses secrétaires et son commis.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur, sauf votre respect, je crois qu'il s'agit de quelque chose de plus que la question des écritures. Vous donnez effectivement pleine liberté à un ministre de nommer autant de personnes qu'il le désire...

M. CLOUTIER: Non, parce que nous ne créons pas des cadres ici. Le gouverneur en conseil, par l'entremise du Conseil du Trésor, détermine le nombre de personnes et le budget que le ministre peut avoir.

M. BELL (*Carleton*): J'ai des raisons de savoir que cela a eu un effet salutaire chez certains ministres en d'autres occasions d'avoir eu à passer par le gouverneur en conseil.

M. CLOUTIER: Les ministres ont encore à se conformer aux directives du Conseil du Trésor en ce qui concerne les cadres et les fonds qu'ils peuvent utiliser ainsi que les salaires maximums qu'ils peuvent payer pour les différentes catégories d'employés dans leurs bureaux. De plus, il y a la distinction entre les cadres et la finance, entre le Conseil du Trésor et la nomination des personnes dans les postes qui sont établis.

M. BELL (*Carleton*): Bien, alors, à cause de la surveillance du Conseil du Trésor, les ministres sans scrupule ne peuvent pas dépasser les bornes.

M. WALKER: C'est juste. Tout ministre qui interprète cet article comme une porte largement ouverte sera désagréablement surpris parce que ce sont les fins mêmes du droit de nomination.

M. CLOUTIER: C'est juste.

M. KNOWLES: Mais n'est-ce pas l'article qui a occasionné un chamaillis il y a quelque temps. J'oublie sous quel gouvernement, je serai donc impartial...

M. WALKER: Ce n'était pas le Nouveau Parti démocratique.

M. KNOWLES: Ce n'était pas notre parti, assurément. Nous sommes aussi purs que la neige tombante.

Je parle du chamaillis que nous avons eu à propos de l'endroit où se trouve le bureau d'un ministre. Il y a eu des cas où des ministres avaient nommé des personnes dans leurs bureaux, en l'occurrence à Ottawa ou Timbouctou ou différentes villes d'un bout à l'autre du pays, mais je ne les nommerai pas. Est-il encore possible qu'un ministre nomme quelqu'un dans son bureau à Mullen's Corner?

M. CLOUTIER: La question que vous soulevez relève des cadres. Si le gouverneur en conseil—remarquez bien, je ferai précéder cette remarque en disant que je ne parle pas au nom du Conseil du Trésor, mais je crois comprendre que si le Conseil du Trésor ouvrait des postes à Timbouctou et les désignait comme relevant du bureau du ministre X, alors...

M. KNOWLES: Vous occasionneriez un autre chamaillis.

M. CLOUTIER: Non, je ne dirais pas cela. Je dirais qu'aux termes de ce paragraphe, le ministre pourrait nommer quelqu'un à ces postes.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur Cloutier, deux aspects de ces modifications m'inquiètent. Le premier est dans le paragraphe (4) où vous donnez un droit, comme il est proposé, pour une période d'un an à compter de la date à laquelle il cesse d'être employé dans le bureau d'un ministre. La loi précédente donnait un

droit immédiat. Ceci m'apparaît comme une situation où l'adjoint exécutif d'un ancien ministre pourrait être tenu en une espèce de mise à pied durant une période d'un an. Je me rappelle très bien d'une chose qui est arrivée il y a très longtemps. En 1930, lors du changement de gouvernement, l'ancien secrétaire particulier de Mackenzie King avait été très regrettablement tenu en disponibilité pendant longtemps par le gouvernement entrant qui était de mon parti, jusqu'à ce que finalement on lui trouva un poste dans la Société Radio-Canada. Le secrétaire particulier d'un premier ministre avait été très injustement traité. Je voudrais être certain que cette période d'un an ne puisse pas permettre à un gouvernement de tenir une personne en suspens pendant une longue période de temps.

M. CLOUTIER: C'est précisément pour réaliser cela dans une certaine mesure. La loi actuelle donne ce droit sans limite de temps.

M. BELL (*Carleton*): Mais elle exige que la chose soit faite immédiatement.

M. CLOUTIER: Vraiment?

M. BELL (*Carleton*): Bien, il a droit à une nomination.

M. CLOUTIER: C'est juste, mais on ne dit pas immédiatement. Ce droit est un droit sans limite, nous croyons qu'il est peu réaliste et que tout droit doit être limité à un temps donné. Si une personne ne peut pas être replacée dans l'espace d'un an, il y a alors quelque chose de très grave qui ne va pas de sa part.

M. BELL (*Carleton*): Je n'insisterai pas parce que je crois que cela devient une question de bonne foi de part et d'autre. Cette loi ne fonctionnera pas sans qu'il y ait bonne foi.

Il y a cependant un autre aspect. Il s'agit de savoir si l'obligation se termine une fois que le droit a été honoré. On m'a déjà signalé la chose à propos de l'encerclement en rouge. Une personne ayant eu droit à une nomination et ayant été nommée à ce titre, voit très peu de temps après son poste encerclé en rouge.

M. CLOUTIER: Mais, voyez-vous, la loi actuelle garantit à la personne un emploi selon sa compétence, le poste ne devant pas être inférieur à celui de premier commis.

M. BELL (*Carleton*): C'est juste.

M. CLOUTIER: Je crois que la personne dont vous parlez n'aurait pas vu son salaire réduit parce que son poste aurait été encerclé en rouge. Donc, l'obligation ou le droit a été honoré.

M. BELL (*Carleton*): C'est la situation, remplir l'obligation aujourd'hui et demain...

M. CLOUTIER: L'obligation est remplie lorsque la personne devient fonctionnaire régulier, comme tout autre fonctionnaire. De ce fait il acquiert la sécurité d'emploi.

M. BELL (*Carleton*): De nouveau, je dis que cela devient une question de bonne foi. Cet article ne s'appliquera qu'avec la bonne foi des parties en cause.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je voudrais attirer votre attention sur la différence de traitement qui existe entre l'article 37 ici, et l'article 29. A l'article 37, paragraphe (4) qui dit que:

> «Quiconque, pendant au moins trois ans est employé à titre de directeur de cabinet, d'adjoint spécial ou de secrétaire particulier d'un ministre...peut être nommé en priorité absolue à un poste de la Fonction publique.»

Si on retourne à ce qu'on discutait tout à l'heure, lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction, le sous-chef peut, en conformité des règlements de la Commission, mettre l'employé en disponibilité, d'après l'alinéa 2, c'est ça: un employé cesse d'être un employé lorsqu'il est mis en disponibilité. Moi je trouve que c'est beaucoup plus, que ça devrait être beaucoup plus difficile de placer un employé qui a détenu un poste de directeur de cabinet etc., à un poste équivalent, que de placer un balayeur, ou quelque chose comme ça, qui a essayé un concours plus élevé et qui n'a pas réussi.

M. CLOUTIER: Est-ce que vous avez parlé de mise en disponibilité?

M. ÉMARD: Oui.

M. CLOUTIER: Le balayeur n'est pas mis en disponibilité. Le problème ici, si je peux référer aux cas des mises en disponibilité: la mise en disponibilité se produit lorsque la fonction n'existe plus, ou n'est plus nécessaire.

M. ÉMARD: Oui, excusez, je me suis un peu mêlé. Regardez la différence de traitement quand même, quand un sous-ministre, pas un sous-ministre mais un directeur de cabinet est mis en disponibilité, alors ce que vous dites, vous dites qu'il devrait être placé en priorité absolue. Et quand c'est un autre employé, j'imagine un employé ordinaire, lui est en disponibilité, il cesse d'être un employé. Pourquoi la différence?

M. CLOUTIER: La distinction est celle-ci. C'est que la raison pour laquelle le chef de cabinet auquel vous faites allusion, cesse d'être chef de cabinet, et puis j'évite bien d'employer l'expression «est mis en disponibilité», la raison pour laquelle il cesse d'être chef de cabinet c'est que son ministre cesse d'être ministre. C'est une raison qui dépasse son propre contrôle et qui n'a aucun lien avec l'existence ou la cessation du travail qu'il faisait. C'est une série de circonstances tout à fait différentes. Tandis que dans l'autre cas, il n'y a plus de fonctions.

M. ÉMARD: Il n'y a plus de fonctions, mais il y en a d'autres.

M. CLOUTIER: Oui, c'est pour ça que l'individu qui est mis en disponibilite devient...

M. ÉMARD: Il ne jouit pas d'une priorité absolue?

M. CLOUTIER: Voici. Les cas où il y a mise en disponibilité ne coïncident, je dirais, jamais avec le genre de cas ou le type d'individus qui se présentent dans les bureaux des ministres.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 37 est-il adopté?

L'article 37 est adopté.

L'article 38 est adopté.

Article 39—*Exclusions de personnes et de postes.*

Est-ce que l'article 39 est celui que nous réservons?

M. BELL (*Carleton*): Non; monsieur Knowles a proposé que l'article 35(1) soit réservé jusqu'à l'adoption de l'article 39. Si nous adoptons l'article 39, nous pouvons retourner en arrière et adopter l'article 35(1).

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Mais M. Knowles a demandé de parler sur l'article 30. Je crois que nous devrions réserver l'article.

L'article 39 est réservé.

Article 40—*Pratiques frauduleuses à un examen.*

M. CHATTERTON: J'ai une question à poser à M. Cloutier. Les demandes d'emploi ne sont pas faites sous serment, n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Non, monsieur.

M. CHATTERTON: Puis-je demander pourquoi pas, parce que je crois qu'elles devraient l'être dans ce cas.

M. CLOUTIER: Je devrais prendre note de cette question. Je sais que pour les premières demandes que j'ai faites au service civil, j'ai dû me rendre chez un ami et je croyais la chose assez ridicule. Je ne sais pas pourquoi.

M. CHATTERTON: Je ne dis pas qu'il devrait en être ainsi, je suis simplement curieux.

M. CLOUTIER: Je ne connais pas la vraie raison si ce n'est qu'il y avait peut-être peu de différence.

M. CHATTERTON: Ce n'est pas important.

L'article est adopté.

Les articles 41 à 44, inclusivement, sont adoptés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*):

Article 45—*Rapport annuel sur l'applicatioin de la loi.*

M. CLOUTIER: Ici encore, une des associations, l'Alliance du service public, a proposé qu'afin de s'assurer davantage que les ministères exerceraient l'autorité déléguée avec diligence, que la Commission soit tenue de faire rapport au Parlement de la nature de l'autorité déléguée accordée aux ministères et, ce qui est plus important du point de vue de l'association, qu'elle soit aussi tenue de faire rapport au Parlement de toute modification ou amendement ou révocation de cette autorité qu'elle aurait jugé nécessaire de faire. Mes collègues et moi-même sommes d'accord avec cette proposition et, si le Comité le veut bien, je proposerais...

M. CHATTERTON: Les appels faits par suite de l'autorité déléguée ne devraient-ils pas être compris?

M. CLOUTIER: Je ne comprends pas la question. Voulez-vous dire les appels de particuliers?

M. CHATTERTON: Appels de particuliers faits par suite de mesures à l'égard de ceux...

M. CLOUTIER: Et vous désireriez quelle sorte de rapport?

M. CHATTERTON: Par exemple, si l'autorité était déléguée à un certain sous-ministre et que ce ministère comptait un nombre anormal d'appels.

M. CLOUTIER: S'il y avait un nombre anormal d'appels, nous étudierions la question et s'il y avait des raisons, nous révoquerions ou modifierions la délégation et à ce titre nous ferions rapport des appels.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous laisserons l'article 45 en suspens pour d'autres modifications.

L'article est réservé.

Les articles 46 à 48, inclusivement, sont adoptés.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, puis-je demander en ce moment pourquoi certains articles de la loi précédente ont été omis. Je me réfère premièrement à l'article 62 qui traite des congés. Je me rends compte qu'il y a des aspects de négociations en rapport avec les congés du service civil. D'autre part on évite beaucoup de maux de tête à la Commission et à d'autres en obtenant l'approbation statutaire pour ce qui est des congés du service public.

M. CLOUTIER: M. Bell, il s'agit d'une recommandation du comité préparatoire. Je pourrais peut-être parler de cette question puisque je collabore aux travaux du comité préparatoire depuis quelque temps. Toutes les associations et tous les syndicats professionnels qui ont comparu étaient unanimes à préconiser que les congés soient un sujet de négociation. Constitutionnellement, le ministère de la Justice nous informe qu'il serait impossible d'accorder au Conseil du Trésor la liberté de négocier sur des questions qui sont écartées en détail dans la loi. C'est la raison pour laquelle l'article 62 a été supprimé.

M. BELL (*Carleton*): Ce que je crains à ce propos est que vous ayez certains congés négociés par une unité et que vous en ayez d'autres qui seraient complètement différents. Vous pourriez ainsi, par exemple, dans la ville d'Ottawa, en arriver par négociation à voir une partie d'un ministère en congé pendant qu'une autre travaille, et ce serait le meilleur moyen de créer la confusion totale dans la ville d'Ottawa.

M. CLOUTIER: M. Bell, ma réponse est la suivante. Si je n'étais pas membre de la Commission et si j'étais membre de l'équipe de négociation représentant l'employé, il me serait très facile, si je ne réussissais pas à m'accorder à la table de négociations pour maintenir des vues raisonnables, de soumettre la question à l'arbitrage et de gagner mon point, en évitant ainsi la confusion dont vous parlez.

M. BELL (*Carleton*): Je ne vous suis pas complètement. Vous donnez à entendre que l'arbitrage donnera toujours, inévitablement, les mêmes congés à l'Imprimerie qu'au ministère de la Justice?

M. CLOUTIER: Pas toujours, mais s'il est jugé bon que l'Imprimerie pour des raisons propres à cette profession ait des congés particuliers, cela devrait être admissible. En d'autres termes, la négociation est une rue à deux sens, les rapports sont réciproques et l'employeur a—et je suis persuadé qu'il aura—à cœur l'efficacité de la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): Ne serait-il pas préférable d'avoir au moins un nombre minimum de congés établis pour le service public qui s'appliqueraient à tous? Et, pour les autres, il pourrait y avoir négociation.

M. CLOUTIER: Je ne voudrais pas sembler éviter la question, mais quoi qu'il survienne à propos des congés, permettez-moi de vous dire que rien ne devrait être fait en vertu du bill n° C-181 parce que la commission ne sera plus dans ce domaine.

M. BELL (*Carleton*): Comment proposez-vous accomplir cela autrement que par négociation?

M. CLOUTIER: Il y a, voyez-vous, dans la loi actuelle, la Loi sur le service civil de 1961, un droit qui a existé depuis les quatre ou cinq dernières années; le droit de payer. Ce droit a été maintenu aux termes du bill n° C-182. Je ne sais pas si je pourrai mettre la main dessus, à la page 3.

M. BELL (*Carleton*): Le droit statutaire à payer qui a été introduit en 1961 est maintenu.

M. CLOUTIER: C'est juste. Vous trouverez au paragraphe (d) à la page 3:

> déterminer et régler la paie à laquelle les personnes employées dans le service public ont droit pour les services rendus.

M. BELL (*Carleton*): C'est quelque chose que nous devrons voir lorsque nous étudierons ce bill.

M. CLOUTIER: Sauf votre respect, monsieur, c'est ce que je suggère.

M. BELL (*Carleton*): Je laisse tomber la question pour le moment, mais je pourrai y revenir le moment venu. Alors, monsieur le président, nous avons en main toute la situation relative au personnel du Parlement. Avez-vous communiqué avec les rédacteurs des lois pour savoir quand ils seront disponibles?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je ne crois pas qu'ils seront disponibles demain matin. Nous ne leur avons pas donné avis. Le comité avait-il l'intention de prolonger la séance?

M. WALKER: Nous avons terminé, monsieur le président, je propose, jusqu'à ce que les amendements ou ce qui doit en être fait soit fait, et je suppose que ce ne sera peut-être pas avant mardi. Dans l'intervalle je crois que le conseiller juridique, si nous voulions siéger vendredi ou lundi, est disposé—je lui ai parlé à l'heure du dîner—à venir pour toute consultation que le comité voudra avoir avec lui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Que diriez-vous de lundi?

Le sénateur FERGUSSON: Cela signifie-t-il le conseiller juridique du Sénat aussi?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ils ont été invités.

M. WALKER: Alors, si nous voulons faire quelque chose lundi, ce sera possible. Il est tard pour mentionner la chose, monsieur le président, mais on vient de me signaler qu'il y a des annexes au bill.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Les annexes font partie du texte, mais elles n'ont pas besoin d'être adoptées. La séance est suspendue jusqu'à lundi soir à 8 heures.

M. WALKER: Pour entendre le conseiller juridique, n'est-ce pas?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je ne vois pas de raison pour que la séance soit reprise lundi; nous pourrions remettre cette discussion avec M. Ollivier et l'autre rédacteur à une date ultérieure. Il n'y a réellement pas de hâte. Alors pourquoi ne pas remettre notre prochaine séance à mardi, à 10 heures.

M. WALKER: Alors, puis-je proposer que si la séance est remise à mardi nous soyons disposés à entendre le conseiller juridique d'abord, au cas où le cabinet n'aurait pas encore adopté les amendements que M. Cloutier a en vue.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Nous pourrions reprendre la séance mardi soir, alors.

M. WALKER: Je suppose que si nous nous réunissons mardi matin, les amendements ne seront peut-être pas prêts immédiatement.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Laissons-nous la décision au président, alors?

M. WALKER: Oui, pourvu que nous soyons convoqués.

Une VOIX: Nous avons besoin d'au moins une journée d'avis.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oh, vous l'aurez certainement. Nous vous remercions beaucoup monsieur Cloutier.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES CONCERNANT LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

SÉANCES DU MARDI 8 NOVEMBRE ET DU JEUDI 10 NOVEMBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOIN:

M. Sylvain Cloutier, Commissaire, Commission du service civil.

IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1967

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français et/ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 17

SÉANCES DU MARDI 8 NOVEMBRE
ET DU JEUDI 10 NOVEMBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOIN:

M. Sylvain Cloutier, Commissaire, Commission du service civil.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1967
25151—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

et Messieurs

Représentant le Sénat
Les sénateurs

Beaubien (*Bedford*)
Cameron
Choquette
Davey
Denis
Deschatelets
Fergusson (Mme)
Hastings
MacKenzie
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)
Quart (Mme)—12.

Représentant la Chambre des communes

Ballard
Bell (*Carleton*)
Berger
Chatterton
Chatwood
Crossman
Émard
Fairweather
Hymmen
Isabelle
Keays
Knowles
Lachance
Leboe
Lewis
McCleave
Munro
Ricard
Rochon
Simard
Tardif
Wadds (Mme)
Walker—24.

(*Quorum 10*)

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

PROCÈS-VERBAUX

Le MARDI 8 novembre 1966
(29)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à dix heures et seize minutes du matin, sous la présidence de M. Richard, président conjoint.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Denis, Deschatelets, Fergusson, MacKenzie—(4).

Représentant la Chambre des communes: MM. Berger, Chatterton, Émard, Fairweather, Hymmen, Knowles, Lewis, McCleave, Richard, Walker—(10).

Aussi présents: M. E. R. Hopkins, conseiller parlementaire pour le Sénat; M. P. M. Ollivier, conseiller parlementaire pour la Chambre des communes.

Le Comité interroge les conseillers parlementaires sur les déclarations visant les questions constitutionnelles impliquées dans l'extension de la convention collective aux employés du Sénat et de la Chambre des communes.

A onze heures et cinquante et une minutes du matin, le Comité s'ajourne jusqu'à 8 heures du soir le même jour.

SÉANCE DU SOIR
(30)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique se réunit de nouveau à huit heures et vingt minutes du soir, sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Denis, Deschatelets, Fergusson, MacKenzie—(5).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Berger, Crossman, Émard, Hymmen, Lachance, McCleave, Richard, Walker—(9).

Aussi présents: M. Sylvain Cloutier, Commissaire, Commission du service civil.

Aussi présents: M. J. J. Carson, président, Mlle Ruth E. Addison, commissaire, M. Jean Charron, secrétaire, Commission du service civil; M. W. A. Kelm, Division de la planification et de la coordination, Conseil du Trésor.

Le Comité étudie les articles du Bill C-181 qui ont été réservés à la séance (27) du 3 novembre 1966, ainsi qu'il suit: Article 1, réservé; article 5, adopté dans sa forme modifiée (voir les deux motions ci-dessous); article 6, adopté dans

sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 7, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 8, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 10, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 14, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 16, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 21, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 22, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 26, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 27, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 28, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous); article 31, adopté dans sa forme modifiée (voir les deux motions ci-dessous); article 32, réservé; alinéa 34 (1) c), réservé; article 35, adopté; article 39, adopté; article 45, adopté dans sa forme modifiée (voir motion ci-dessous).

M. Knowles propose, avec l'appui de M. Crossman, et il est décidé

Que l'alinéa (a) de l'article 5 soit retranché et remplacé par le suivant:

«(a) nommer ou faire nommer des personnes possédant les qualités requises à la fonction publique ou en faisant déjà partie, conformément aux dispositions et principes de la présente loi;»

M. Walker propose, avec l'appui du sénateur MacKenzie, et il est décidé

Que le nouvel alinéa suivant soit inséré immédiatement après l'alinéa (c) de l'article 5, et que les alinéas soient de nouveau rédigés en conséquence:

«(d) établir des offices chargés de formuler des recommandations à la Commission ou à l'égard de questions soumises à ces offices en vertu de l'article 6 et de rendre des décisions sur des appels interjetés auprès de ces offices, aux termes des articles 21 et 31;»

Par conséquent, l'alinéa (d) de l'article 5, ligne 32, devient l'alinéa (e), et l'alinéa (e), ligne 37, devient l'alinéa (f).

M. Walker propose, avec l'appui du sénateur MacKenzie, et il est décidé que le Bill C-181 soit modifié par le retranchement de l'article 6 et son remplacement par ce qui suit:

«Délégation à un sous-chef.

6. (1) La Commission peut autoriser un sous-chef à exercer, de la manière et aux conditions qu'elle fixe, tout pouvoir, fonction et devoir que la présente loi attribue à la Commission, sauf les pouvoirs, fonctions et devoirs que la Commission détient en ce qui concerne l'audition des appels prévus aux articles 21 et 31.

Idem.

(2) Lorsque la Commission estime

(a) qu'une personne qui a été nommée ou qui est sur le point d'être nommée à un poste de la Fonction publique, que cette personne soit déjà membre de la Fonction publique ou n'en fasse pas partie, en vertu d'une autorité que la Commission a conférée conformément au présent article, ne possède pas les qualités nécessaires pour accomplir les devoirs liés au poste qu'elle occupe, ou qu'elle occuperait, ou

(b) que la nomination d'une personne à un poste de la Fonction publique, que cette personne en soit déjà membre ou n'en fasse pas partie, en vertu d'une autorité que la Commission a conférée conformément au présent article, a contrevenu ou contreviendrait aux

conditions auxquelles cette autorité a été accordée, la Commission, nonobstant toute disposition de la présente loi, mais sous réserve du paragraphe (3), doit en révoquer la nomination ou ordonner que la nomination ne soit pas faite, selon le cas, et peut, dès lors, nommer cette personne à un niveau qu'elle juge en rapport avec ses aptitudes.

Idem. (3) La Commission ne peut révoquer, conformément au paragraphe (2), la nomination faite parmi les employés de la Fonction publique que sur la recommandation d'un comité établi par elle pour faire une enquête au cours de laquelle il est donné à l'employé et au sous-chef en cause, ou à leurs représentants, l'occasion de se faire entendre.

Idem. (4) La Commission peut, de temps à autre à sa discrétion, reviser ou annuler et renouveler une autorité par elle conférée en vertu du présent article.

Délégation par le sous-chef. (5) Sauf ce que prévoit le paragraphe (6), un sous-chef peut autoriser une ou plusieurs personnes placées sous son autorité à exercer l'un des pouvoirs, fonctions ou devoirs que lui confère la présente loi, y compris, sous réserve de l'approbation de la Commission et en conformité de l'autorité par elle attribuée en vertu du présent article, l'un quelconque des pouvoirs, fonctions et devoirs que la Commission a autorisé le sous-chef à exercer.

Sous-chef par intérim. (6) En l'absence du sous-chef, la personne qu'il a désignée ou, si nul n'a été ainsi désigné ou s'il n'y a pas de sous-chef, la personne qu'a désignée celui ou celle qui, en vertu de la *Loi sur l'administration financière*, est le ministre compétent pour ce ministère ou autre élément de la Fonction publique, ou telle autre personne que peut désigner le gouverneur en conseil détient les pouvoirs, fonctions et devoirs du sous-chef et peut les exercer ou accomplir.»

M. McCleave propose, avec l'appui de M. Lewis, et il est décidé

Que la motion proposée par M. Bell, lors de la séance (27) du 3 novembre 1966, et qui fut réservée, soit maintenant adoptée, c'est-à-dire «Que, à la ligne 33, article 7, la virgule après le mot «Commission» soit biffée et que le mot «ou» lui soit substitué, et qu'aux lignes 33 et 34 les mots «ou un fonctionnaire de la Commission» soient biffés.»

Le sénateur Fergusson propose, avec l'appui de M. Berger, et il est décidé,

Que le bill C-181 soit modifié en retranchant l'article 8 et en le remplaçant par ce qui suit:

«8. Sauf ce que prévoit la présente loi, la Commission possède de façon exclusive le droit et l'autorité de nommer à des postes de la Fonction publique des personnes qui sont déjà membres de la Fonction publique ou qui n'en font pas partie, dont la nomination n'est ni autorisée ni prévue par quelque autre loi du Parlement.»

M. Émard propose, avec l'appui du sénateur Denis, et il est décidé,

Que le bill C-181 soit modifié en retranchant l'article 10 et en le remplaçant par ce qui suit:

«10. Les nominations à des postes de la Fonction publique, faites parmi des personnes qui en sont déjà membres ou des personnes qui n'en font pas partie, doivent être faites selon un choix établi au mérite, ainsi

que le détermine la Commission; elles sont faites par la Commission à la demande du sous-chef en cause, à la suite d'un concours, ou selon telle autre méthode de sélection du personnel établie afin de déterminer le mérite des candidats que la Commission estime la mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique.»

M. Lewis propose, avec l'appui du sénateur Deschatelets, et il est décidé

Que l'article 14 et la note marginale soient biffés et substitués par ce qui suit:

«Avis. 14. (1) Relativement à un concours projeté, la Commission doit donner l'avis qui, selon son estimation, fournira à toutes les personnes admissibles une occasion raisonnable de faire une demande.

Idem. (2) En vertu du paragraphe (1), un avis doit être donné en français et en anglais, sauf si la Commission l'ordonne autrement dans chaque cas ou classe de cas.»

M. Émard propose, avec l'appui de M. Hymmen, et il est décidé

Que le paragraphe (2) de l'article 16 et la note marginale soient biffés et que le paragraphe suivant lui soit substitué:

«Langue dans laquelle doit avoir lieu l'examen. (2) L'examen, l'épreuve ou l'entrevue que prévoit le présent article, quand elle a pour objet de déterminer l'instruction, les connaissances et l'expérience du candidat ou toute autre question mentionnée dans l'article 12, sauf celle de la langue, se fera en anglais ou en français ou dans les deux langues, au choix du candidat, et quand il faudra déterminer les qualités requises du candidat dans la connaissance et l'utilisation de l'anglais ou du français ou des deux langues, ou d'une troisième langue, il ou elle se fera dans la langue ou les langues dont la connaissance ou l'utilisation déterminant ses qualités requises.»

M. Walker propose, avec l'appui du sénateur Fergusson, et il est décidé

Que toute la partie de l'article 21, après l'alinéa (b), lignes 28 à 36 inclusivement, soit biffée pour être remplacée par la suivante:

«peut, dans le délai que fixe la Commission, interjeter appel contre la nomination à un Office créé par la Commission pour tenir une enquête au cours de laquelle il est donné à l'appelant et au sous-chef en cause, ou à leurs représentants, l'occasion de se faire entendre, et, sur l'avis de la décision de l'Office à l'égard de l'enquête, la Commission doit,

(c) si la nomination a été faite, la confirmer ou la révoquer, ou

(d) si la nomination n'a pas été faite, la faire ou ne pas la faire,

selon la décision que réclame l'Office.»

M. Lewis propose, avec l'appui de M. Knowles,

Que les mots «de l'avis de la Commission» ainsi que la virgule qui les précède et celle qui suit immédiatement, à l'alinéa (b) de l'article 21, ligne 26, soient biffés.

La proposition est rejetée.

M. McCleave propose, avec l'appui de M. Berger, et il est décidé

Que l'article 22 soit modifié en biffant, à la ligne 37, les mots «nonobstant toute autre loi» ainsi que la virgule suivante.

M. Walker propose, avec l'appui du sénateur MacKenzie, et il est décidé

Que l'article 26 soit biffé et remplacé par le suivant:

«Un employé peut démissionner de la Fonction publique en donnant au sous-chef un avis écrit de son intention de démissionner, et cet employé cesse d'être un employé le jour à compter duquel le sous-chef accepte, par écrit, sa démission.»

M. Walker propose, avec l'appui du sénateur MacKenzie,

Que l'article 27 soit biffé et remplacé par le suivant:

«Lorsqu'un employé s'absente de son poste pendant une semaine ou davantage, sauf pour des raisons sur lesquelles, de l'opinion du sous-chef, l'employé n'a point de contrôle ou sauf en conformité de ce qui est autorisé ou prévu par une loi du Parlement ou sous son régime, le sous-chef peut, au moyen d'un écrit approprié adressé à la Commission, déclarer que l'employé a abandonné le poste qu'il occupait et cet employé cesse dès lors d'être un employé.»

La motion est adoptée sur division.

M. Walker propose, avec l'appui de M. Crossman, et il est décidé

Que le paragraphe (4) de l'article 28, ainsi que la note marginale, soient biffés et remplacés par les suivants:

«Idem. (4) Quand un sous-chef donne avis qu'il a l'intention de renvoyer un employé conformément au paragraphe (3), il foit fournir à la Commission ses raisons de le faire.

Idem. (5) Nonobstant toute disposition de la présente loi, une personne qui cesse d'être un employé conformément au paragraphe (3)

(a) doit, s'il faisait déjà partie de la Fonction publique, et

(b) peut, dans tout autre cas,

être inscrite par la Commission sur telle liste d'admissibilité et à tel rang sur cette liste qui, de l'avis de la Commission, correspondent à ses aptitudes.»

M. Walker propose, avec l'appui du sénateur MacKenzie, et il est décidé

Que le paragraphe (3) de l'article 31 soit biffé et remplacé par le suivant:

«(3) Dans tel délai subséquent à la réception de l'avis écrit mentionné au paragraphe (2) que prescrit la Commission, l'employé peut

interjeter appel de la recommandation du sous-chef à un organisme établi par la Commission pour faire une enquête à laquelle l'employé et le sous-chef visé, ou leurs représentants auront l'occasion de se faire entendre et dès lors qu'elle aura été informée de la décision de l'organisme enquêteur, la Commission devra

(a) aviser le sous-chef intéressé qu'il ne sera pas donné suite à sa recommandation, ou

(b) nommer l'employé à un poste avec un traitement maximum inférieur, ou renvoyer l'employé,

selon ce que réclame la décision de l'Office.»

M. Lewis propose, avec l'appui de M. Walker, et il est décidé

Que le paragraphe (4) de l'article 31, ligne 19, soit modifié en biffant les mots «interjeté à la Commission» pour les remplacer par le mot «fait».

M. Émard propose, avec l'appui de M. Berger, et il est décidé

Que l'article 45 soit biffé et remplacé par le suivant:

«Dans les cinq mois qui suivent le 31 décembre de chaque année, la Commission doit transmettre au ministre que le gouverneur en conseil désigne aux fins du présent article un rapport et un état indiquant les opérations et affaires de la Commission pendant l'année en question, la nature de toute initiative prise par elle en vertu du paragraphe (1) ou (4) de l'article 6, et les postes et les personnes, s'il en est, qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la présente loi en vertu de l'article 39, ainsi que les motifs de leur exclusion, et ce ministre doit faire présenter lesdits rapport et état au Parlement dans les quinze jours de leur réception ou, si le Parlement n'est pas alors en session, l'un des quinze premiers jours où le Parlement siège par la suite».

A neuf heures et cinquante-huit minutes du soir, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le JEUDI 10 novembre 1966

(31)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada se réunit aujourd'hui à dix heures et quinze minutes du matin, sous la présidence de l'honorable sénateur Bourget et de M. Richard, présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Cameron, MacKenzie—(3).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Chatwood, Crossman, Hymmen, Knowles, Lewis, McCleave, Richard, Walker—(10).

Une discussion officieuse sur l'article 32 du bill C-131 (ingérence politique) fait l'objet de cette réunion tenue à *huis clos*.

A onze heures et quarante-cinq minutes du matin, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
Edouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le MARDI 8 novembre 1966

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre, s'il vous plaît. La séance de ce matin a été réservée pour traiter de la question soulevée par M. Knowles, soit le statut des employés du parlement en vertu de chacun des bills dont nous sommes saisis. Il a été convenu que nous demanderions aux honorables Orateurs des deux Chambres de permettre à leur conseiller juridique de comparaître devant nous. Les deux Orateurs ont bien voulu accepter, et nous avons avec nous ce matin les légistes de l'honorable Sénat et de la Chambre des communes, M. Hopkins et M. Ollivier. J'ignore dans quel ordre vous voulez procéder. M. Ollivier est bien connu de nous, j'en suis sûr.

M. P.-M. OLLIVIER (*conseiller parlementaire et légiste*): Monsieur le président, avant de parler de ce mémoire, il y a une simple question à laquelle je voudrais répondre, et, en vérité, c'est à la demande du président.

Depuis la préparation de ce mémoire, j'ai eu l'occasion de lire le procès-verbal de votre séance du 27, et je remarque que M. Knowles, entre autres, a parlé du vide qui serait créé par le fait que l'article 72 de la loi sur le service civil n'a pas été réintégré dans aucune de ces mesures. D'autre part, en lisant aussi la loi sur les employés de la fonction publique, je remarque qu'il en est question dans une certaine mesure par le fait que l'article 48, visant la mise en vigueur de l'abolition de cette loi, est ainsi libellé:

> La présente loi ou une ou plusieurs de ses dispositions entreront en vigueur et la *Loi sur le service civil,* chapitre 57 des Statuts du Canada de 1960-1961, ou une ou plusieurs de ses dispositions seront abrogées...

Aussi, la loi sur le service civil ne sera pas automatiquement abrogée lorsque ces mesures deviendront en vigueur; elles le seront par voie de proclamation du gouverneur en conseil. Et si le gouverneur en conseil le décide ainsi—et je crois qu'il le fera—elles n'annuleront pas l'article 72 de la loi sur le service civil, qui demeurera en vigueur. Cet article pourrait demeurer en vigueur à titre d'article flottant et poser un problème pour la commission qui est actuellement chargée de la revision des statuts. Mais les commissaires pourraient fort bien ajouter cet article 72, s'il n'est pas rappelé, soit à la loi sur le Sénat et la Chambre des communes, soit à la loi sur la Chambre des communes. Je crois que dans notre cas il vaudrait mieux l'intercaler dans la loi sur la Chambre des communes, dans la loi sur la bibliothèque du Parlement; et, en ce qui concerne le Sénat, je crois qu'il vaudrait mieux l'ajouter à la loi sur le Sénat et la Chambre des communes. Ainsi, le vide serait partiellement comblé.

M. KNOWLES: Évidemment, cela dépend, monsieur Ollivier, des intentions du gouverneur en conseil. En vertu de l'article 48 du bill C-181, le gouverneur en conseil en a annulé l'ensemble.

M. OLLIVIER: Oh oui; s'il l'abrogeait, il n'aurait pas l'effet de ramener l'ancienne loi en vigueur. L'ancienne loi également a été abrogée, dans laquelle

on trouvait l'article 72. Ainsi, nous nous trouverions dans la même situation où nous étions en 1867, j'imagine, et que le Parlement adopterait automatiquement à cause de sa souveraineté.

M. KNOWLES: Mais, généralement parlant, nous sommes à la merci du gouverneur en conseil à cet égard.

M. OLLIVIER: Eh bien, vous pourriez fort bien recommander, dans votre rapport, que l'article 72 ne soit pas aboli.

M. KNOWLES: Ou, selon votre suggestion, nous pourrions recommander que cet article, ou quelque chose d'équivalent, soit ajouté à la loi sur le Sénat et la Chambre des communes.

M. OLLIVIER: C'est exact.

M. KNOWLES: Cela anticipe sur votre mémoire.

M. OLLIVIER: Oui. Je n'ai fait que répondre à cette question, car, lorsque j'ai rédigé mon mémoire, je n'avais pas lu cette partie de vos procès-verbaux.

Monsieur le président, M. Knowles, député de Winnipeg-Nord-Centre, a déclaré que le personnel du Sénat et de la Chambre des communes, sur la colline parlementaire, a été oublié dans le bill visant les négociations collectives et dont vous êtes saisis. Selon M. Knowles, le Parlement adopte une loi qui établit les négociations collectives dans la fonction publique et qui ne s'appliquera pas à nos propres employés, et il a ajouté: «Je ne crois pas que nous devrions nous mettre nous-mêmes en dehors de la loi. La question est de savoir si nous allons continuer d'établir des taux de salaires pour nos secrétaires d'une façon arbitraire ou si nous allons leur permettre de négocier?» Évidemment le bill C-170, loi sur les négociations collectives dans la Fonction publique, définit l'employé: une personne employée dans la Fonction publique, et à son tour la Fonction publique est désignée comme l'ensemble des divers postes qui sont compris dans un ministère ou département ou dans quelque autre secteur de la Fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion l'annexe A. Les énumérations contenues dans la Partie I et aussi dans la Partie II de l'Annexe omettent les employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement. Il serait vraiment facile de modifier la mesure en y insérant, dans cette Annexe, les mots: «Le Sénat, le Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement.» La question, toutefois, est de savoir si l'on devrait le faire, et si ce serait la bonne procédure à suivre?

Je rappelle à votre attention le fait que, lorsque la nouvelle loi sur le service civil a été adoptée en 1961, elle contenait des dispositions rendant cette loi applicable aux personnels du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement. Cependant, au comité, le bill a été modifié pour assurer au Sénat et à la Chambre des communes leur plein contrôle de leurs personnels.

Une VOIX: Et la Bibliothèque?

M. OLLIVIER: Oui, et la Bibliothèque, comme il est spécifié dans l'article 72, dont nous avons parlé.

L'amendement proposé par le député de Carleton, M. Richard Bell, avec l'appui du député d'Ottawa-Ouest, M. George McIlraith, a été adopté à l'unanimité par le comité qui étudiait la nouvelle mesure. Je pourrais mentionner ici que je n'y ai pas été étranger. J'ai lutté assez durement afin que nos personnels ne relèvent pas de la loi sur le service civil.

En vertu du changement, il fut mentionné spécifiquement que les hauts fonctionnaires, les greffiers et les employés du Sénat et de la Chambre des

communes, et de la Bibliothèque du Parlement, allaient être exclus des dispositions de la loi sur le service civil, bien que les services de la Commission du service civil demeureraient à la disposition des personnels parlementaires, mais seulement sur demande. En passant, cela devait se réaliser grâce à une résolution de la Chambre des communes ou du Sénat ou une résolution mixte. Il fut aussi entendu que ces employés jouiraient des avantages conférés par cette loi dans toute la mesure du possible.

M. Bell a signalé alors que les changements apportés à la nouvelle loi assureraient qu'il n'y aurait aucune ingérence dans les prérogatives du Parlement.

J'aimerais citer ici le commentaire 446 de Beauchesne, qui se lit ainsi qu'il suit:

> Le contrôle et la direction des fonctionnaires de la Chambre appartiennent aussi complètement aux privilèges de la Chambre que la réglementation de ses propres opérations dans ses murs. Ces fonctionnaires sont assujétis à des règles et ordres de la Chambre qui font partie de la réglementation de ses opérations et qui relèvent tout autant de ses privilèges que l'institution des comités, la conduite de la chose publique et la conduite des Chambres en général, y compris les actes de l'Orateur lui-même dans l'exercice de ses fonctions. Ni le Gouvernement ni quelque autre autorité ne peuvent s'occuper du personnel de la Chambre des communes s'ils n'en ont reçu la permission spéciale en vertu d'une loi ou d'une résolution de la Chambre. Les décrets du conseil qui régissent certains aspects de la fonction publique ne s'appliquent pas aux personnels des Chambres du Parlement. L'avis suivant, transmis le 17 décembre 1936 au greffier de la Chambre des communes, le confirme: «Cher Monsieur Beauchesne, Au sujet de votre lettre du 23 du mois dernier portant sur la retraite à l'âge de soixante-cinq ans de tous les employés du gouvernement, je suis d'avis que les dispositions du décret du conseil dont vous faites mention ne s'appliquent pas aux fonctionnaires ni aux employés de la Chambre des communes, à moins que les mesures appropriées n'aient été prises pour, d'abord, faire déposer ledit décret du conseil et, ensuite, le faire approuver par la Chambre en ce qui a trait à ses fonctionnaires et autres employés. Veuillez croire à l'expression de mes sentiments distingués, le sous-ministre de la Justice, W. Stuart Edwards.»

Comme le signale Bourinot, au début de chaque nouveau Parlement M. l'Orateur, une fois élu, se présente devant les représentants de la Couronne dans la Chambre du Sénat et proclame officiellement «les droits et privilèges indubitables» de la Chambre des communes. Le représentant de la Couronne, par l'entremise de l'Orateur du Sénat, reconnaît et admet les privilèges constitutionnels de la Chambre des communes.

En d'autres termes, les Chambres ne peuvent se départir d'aucun de ces privilèges, immunités et pouvoirs, nécessaires à la conduite des travaux, à leur existence et à leur dignité, sauf au moyen d'une loi transmettant et déléguant expressément à d'autres leurs pouvoirs, leurs immunités et leurs privilèges.

Cela est arrivé dans certains cas, comme dans celui des traducteurs et interprètes qu'on a fait relever du Bureau des Traductions, au ministère du Secrétaire d'État, ou du Registraire général, dans le cas des hauts fonctionnaires du trésor qui relèvent de la Division du Trésor, au ministère des Finances.

Un autre exemple où la Chambre des communes a abandonné sa juridiction, antérieurement exercée par ses propres comités, c'est dans le cas de procès pour contestation d'élections, alors que ces procès ont été confiés à des juges en des

termes précis. Je pourrais aussi signaler, en 1964, la loi sur la revision des limites des circonscriptions électorales, chapitre 31 des Statuts de cette année-là, qui prévoit l'établissement de la Commission des limites des circonscriptions électorales, qui est chargée d'accomplir le travail qui s'effectuait auparavant aux comités de la Chambre.

Dans tous ces cas, où la loi ne prévoit aucune disposition expresse, la Chambre des communes est la seule à pouvoir exercer une compétence à l'égard de ses membres et de ses fonctionnaires.

Comme le déclare Anson dans son ouvrage intitulé: *Law and Custom of the Constitution*: «la Chambre a toujours revendiqué le droit d'établir sa propre constitution et sa procédure, et le droit de faire respecter ses privilèges».

Blackstone établit le principe suivant, sur lequel reposent la loi et la coutume du Parlement: «toute question mettant en cause l'une ou l'autre des Chambres du Parlement doit être examinée, discutée et tranchée à la Chambre intéressée et non ailleurs».

Je reviens a Bourinot. Les tribunaux ont toujours reconnu que la Chambre possédait le droit exclusif «de régler ses problèmes de régie intérieure».

Au Royaume-Uni, dans la cause Bradlaugh *versus* Gosset, M. le juge Stephen a établi un principe général pouvant s'appliquer aux cas semblables à celui qui nous occupe actuellement.

Il semble découler de son jugement que la Chambre des communes possède le pouvoir exclusif d'interpréter une loi «pour autant que la réglementation des procédures suivies à l'intérieur de ses murs soit concernée et, même si cette interprétation devait se révéler fausse, le présent tribunal n'a pas le pouvoir d'intervenir directement ou indirectement». Je cite ce jugement pour montrer le sens vaste que l'on accorde aux droits et privilèges de la Chambre des communes du Parlement.

Le contrôle et la direction, sans réserve, des fonctionnaires et employés du Sénat et de la Chambre des communes ont toujours été reconnus comme l'un des privilèges du Parlement. La loi sur le service civil de 1961, après avoir fait l'objet d'une discussion en comité, a été modifiée, comme nous l'avons vu, de façon à incorporer ce principe dans l'article 72, que j'aimerais consigner au compte rendu. Je pourrais peut-être m'abstenir de le lire au complet. Nous le considérerions comme ayant été lu. Je donnerai cependant lecture du premier paragraphe:

> 72. (1) le Sénat et la Chambre des communes peuvent, de la manière que prescrivent les paragraphes (2) et (3), appliquer l'une quelconque des dispositions de la présente loi aux fonctionnaires, commis et employés des deux Chambres du Parlement et de la Bibliothèque du Parlement.

C'est-à-dire dans le paragraphe (2), s'appliquant au Sénat et à la Chambre par voie de résolution.

M. KNOWLES: Il serait préférable d'enregistrer une directive afin que tout l'article soit consigné au compte rendu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Plaît-il au Comité que tout l'article 72 de la loi sur le service civil soit consigné au compte rendu?

M. OLLIVIER: Voici le reste de l'article:

> (2) Toutes les mesures relatives aux fonctionnaires, commis et employés du Sénat ou de la Chambre des communes, que le Sénat ou la Chambre des communes en vertu du paragraphe (1) ou que le gouverneur

en conseil en vertu de l'une quelconque des dispositions de la présente loi, rendue applicable à ceux-ci par le paragraphe (1), sont autorisés à prendre ou tenus de prendre, doivent être prises par le Sénat ou la Chambre des communes, selon le cas, par voie de résolution ou, si ces mesures sont nécessaires alors que le Parlement ne siège pas, par le gouverneur en conseil, sous réserve de ratification du Sénat ou de la Chambre des communes, selon le cas, à la session suivante.

(3) Toutes les mesures relatives aux fonctionnaires, commis et employés de la Bibliothèque du Parlement et aux autres fonctionnaires, commis et employés, placés sous l'autorité conjointe des deux Chambres du Parlement, que le Sénat ou la Chambre des communes en vertu du paragraphe (1), ou que le gouverneur en conseil en vertu de l'une quelconque des dispositions de la présente loi, rendue applicable à ceux-ci par le paragraphe (1), sont autorisés à prendre ou tenus de prendre, doivent être prises par les deux Chambres par voie de résolution, ou, si ces mesures sont nécessaires alors que le Parlement ne siège pas, par le gouverneur en conseil, sous réserve de ratification des deux Chambres à la session suivante.

(4) Rien dans la présente loi ne peut s'interpréter comme restreignant les privilèges dont jouissent les fonctionnaires, commis et employés, du Sénat, de la Chambre des communes ou de la Bibliothèque du Parlement, relativement à leur rang et préséance, ou à la présence, aux heures de bureau, aux congés, ou à la poursuite, alors que le Parlement ne siège pas, d'occupations qui leur procurent un traitement ou une rémunération supplémentaires.

Comme le Sénat et la Chambre des communes ne peuvent agir par eux-mêmes à titre d'organisme, ils ont délégué leurs pouvoirs aux principaux fonctionnaires du Parlement.

Le Règlement de la Chambre des communes, par exemple, place les secrétaires et les fonctionnaires sous la direction et le contrôle du greffier de la Chambre. Voici une partie de l'article 83 du Règlement:

Il a la direction et le contrôle du personnel des bureaux, sous réserve des instructions qu'il peut recevoir, à l'occasion, de l'Orateur ou de la Chambre.

Il s'agit d'un des anciens privilèges de la Chambre, qui constitue une partie essentielle de ses droits: la formation des comités, par exemple, la conduite des affaires publiques, la procédure de la Chambre elle-même, y compris la conduite de l'Orateur présidant au fauteuil et les relations des étrangers avec le Parlement et ses membres.

Voici ce que dit Bourinot à la page 183 de la première édition de son ouvrage:

Dans la vieille province du Canada et pour la session de 1867-1868 du Parlement du Dominion, la nomination et le contrôle des fonctionnaires et serviteurs de la Chambre des communes étaient pratiquement aux mains des comités de la Chambre des communes. La Chambre s'est départie dans une certaine mesure de sa compétence dans ce domaine en adoptant une loi créant une Commission de la régie intérieure, composée de l'Orateur et de quatre membres du Conseil privé, chargés de gérer les questions financières intéressant le personnel de la Chambre des communes qui relève de la direction du greffier et du sergent d'armes. En fait, dans tous les cas où la Commission n'a pas autorité juridique, l'Orateur intervient lui-même, comme c'est le cas en Angleterre, avec l'aide des fonctionnaires en chef de la Chambre des communes, du greffier et du sergent d'armes.

La Chambre des communes ne s'est pas départie de son contrôle exclusif sur ses fonctionnaires, sauf dans les cas susmentionnés, et nous voyons que le président de la Commission, qui en pratique est le directeur, est l'Orateur de la Chambre lui-même et non n'importe quel membre du corps exécutif.

Bien que les autres membres de la Commission soient des conseillers privés, il est essentiel qu'ils soient aussi membres de la Chambre des communes et de cette assemblée uniquement, la Couronne ou tout autre commissaire de l'extérieur n'ayant pas le droit de s'occuper de questions relevant, selon la coutume du pays qui, elle, découle d'une coutume vieille de plusieurs siècles en Angleterre, de la compétence de la Chambre, ainsi que des privilèges essentiels à sa dignité à titre de section du corps législatif; ces questions ne sont en aucune façon assujetties à l'autorité du corps exécutif.

En outre, l'article 92 du Règlement, qui remonte également à 1867, se lit ainsi qu'il suit:

92. Avant de remplir une vacance survenue dans le service de la Chambre, l'Orateur s'assure qu'il est nécessaire de maintenir la charge en question. L'Orateur détermine les appointements que comporte cet emploi, sauf approbation par la Commission de la régie intérieure et par la Chambre.

J'ajouterais ici que, en vertu de ces principes, la loi ne permet pas qu'un statut général comme le bill C-170 révoque ou altère les dispositions particulières s'appliquant à la Chambre ou ses privilèges. Autrement dit, comme les Chambres sont les seuls juges de leurs propres privilèges et sont les seules à pouvoir déterminer leur procédure et réglementer leurs délibérations, elles sont les seules à pouvoir contrôler les instruments nécessaires à leur efficacité. Il en découle que les Chambres détiennent un contrôle exclusif sur toute question intéressant leurs fonctionnaires et serviteurs, sauf dans les cas où elles ont expressément délégué leur autorité à d'autres personnes.

Ici intervient la théorie de la séparation des pouvoirs dont je voudrais parler car, considérée dans un contexte plus vaste, elle pourrait viser et peut-être expliquer l'attitude que j'adopte maintenant.

La doctrine de la séparation des pouvoirs a été mise au point en 1768 par Montesquieu dans son livre intitulé: *L'esprit des lois*. Les Encyclopédistes l'ont adoptée à la veille de la Révolution française. En 1789, l'Assemblée constituante s'en est grandement inspirée pour réformer le régime politique de la France. Elle a aussi exercé une grande influence sur les Pères de la constitution américaine.

Naturellement, la doctrine fait état des trois pouvoirs suivants: le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif et le pouvoir judiciaire. Pour obtenir un bon gouvernement, il faut que ces pouvoirs soient aussi distincts et séparés que possible.

Montesquieu écrit notamment:

Lorsque les pouvoirs législatif et exécutif sont confiés à une même personne ou à un même corps de magistrats, il ne peut y avoir de liberté, car cela peut susciter la crainte que le même monarque ou le sénat adopte des lois tyranniques ou les applique de façon tyrannique.

Il n'existe pas non plus de liberté si le pouvoir judiciaire n'est pas séparé des pouvoirs législatif et exécutif. S'il est confondu avec le pouvoir législatif, la vie et la liberté de l'individu sont exposées à un contrôle arbitraire.

Il est vrai que dans notre pays les pouvoirs législatif et exécutif ne sont pas séparés comme chez nos voisins du Sud. Le premier ministre et ses ministres, qui forment le corps exécutif, sont membres du Parlement et tenus responsables de presque toutes les mesures législatives adoptées par cette auguste assemblée. Les lois publiques qui figurent dans nos statuts ont d'abord été présentées comme des bills du gouvernement. Si jamais un bill public émanant d'un simple député devient une loi, c'est qu'il a été autorisé ou inspiré par le gouvernement—*rari nantes in gurgite vasto*!

Le régime présidentiel comme on le comprend et le pratique aux États-Unis est fondé sur la séparation et l'indépendance de l'assemblée législative et du corps exécutif. Le régime du cabinet, qui existe au Canada et en Angleterre, est fondé sur la collaboration, l'interaction et l'interdépendance des pouvoirs législatif et exécutif. J'ajouterais que cette interdépendance est contrebalancée par le gouvernement responsable.

On nous a habitués à considérer le pouvoir judiciaire comme étant absolument distinct des pouvoirs législatif et exécutif. Cela n'est pas tout à fait exact, cependant, car les juges sont nommés par le gouverneur en conseil, en vertu des articles 96, 97 et 98 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, et leurs traitements sont établis par le Parlement, en vertu de l'article 100 de la même loi.

L'article 15 de la loi sur la Cour suprême stipule:

> Sous réserve des instructions du ministre de la Justice, le registraire dirige les fonctionnaires, commis et employés nommés à la Cour.

Et l'article 17 stipule:

> Le registraire ou le registraire adjoint, selon que l'ordonne le ministre, doit rapporter et publier les jugements de la Cour.

Bien que le budget de la Cour soit préparé par des employés de la Cour, c'est le ministère de la Justice qui les soumet à l'approbation du Conseil du Trésor. L'administration de la Cour relève du registraire sous la direction du juge en chef, mais, comme il a été mentionné ci-dessus, le registraire est responsable au ministre de la Justice.

Je me souviens qu'il y a de nombreuses années, un fonctionnaire supérieur du ministère de la Justice a eu une discussion avec un juge de la Cour suprême; il avait alors déclaré que, à son avis, la Cour suprême n'était qu'une direction du ministère de la Justice.

D'autres ministères viennent aussi affaiblir l'autonomie de la Cour suprême. L'Imprimeur de la Reine, par exemple, qui relève du registraire général ou du ministre de l'Industrie, je n'en suis pas certain, publie les jugements de la Cour et est responsable au ministre. C'est aussi l'Imprimeur de la Reine qui fournit à la Cour le matériel de bureau, la papeterie et autres fournitures dont elle a besoin.

Tout cela influe, j'imagine, sur l'autonomie de la Cour suprême. Je signalerais au Comité la définition de la «fonction publique» dans le bill C-170 et le fait que le personnel de la Cour de l'Échiquier et celui de la Cour suprême sont compris dans la liste figurant dans l'Annexe A, ce qui les fait relever de cette loi. Cela fait ressortir encore une fois la division des pouvoirs du corps judiciaire.

Après tout ce que j'ai dit, il semblerait facile d'accorder le même traitement aux personnels du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement, mais je me demande si cette initiative est souhaitable.

En revanche, les employés du Sénat et de la Chambre des communes pourraient obtenir le droit à la négociation collective, grâce à un amendement apporté au projet de loi; les Orateurs représenteraient alors le Parlement à titre d'employeur.

Il est peut-être bon de signaler ici que la nature du travail accompli par le personnel de la Chambre des communes—je n'ai pas la compétence voulue pour parler au nom du Sénat—est tellement différente de celle des fonctions remplies dans les ministères du gouvernement qu'on ne saurait y appliquer une organisation ou une classification conçues pour le personnel de ces derniers. Seule la Chambre des communes compte des divisions comme celles des Journaux, des Débats, des Comités, des Sténographes, de la Salle de lecture, et ainsi de suite. Aucune de ces divisions n'a quoi que ce soit en commun avec une entreprise commerciale, et leurs employés doivent être formés dans les bureaux de la Chambre; chacun d'eux a sa spécialité. Les classes établies pour les commis ordinaires ne veulent rien dire pour la Chambre des communes.

Le 13 avril 1932, puis les 8, 9 et 17 juin 1938, et de nouveau les 15 et 21 mars 1939, le principe de la suprématie du Parlement a été discuté à fond au cours de séances de comités spéciaux de la fonction publique, mais on en a discuté plus spécialement lors des séances du comité tenues en mai et en juin 1961. Voilà pourquoi l'on estime que ce principe, adopté définitivement, ne devrait pas maintenant être abandonné dans les projets de loi dont le Parlement est aujourd'hui saisi.

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Nous avons aussi avec nous M. Hopkins.

M. KNOWLES: Comme M. Ollivier a exposé son mémoire en anglais, M. Hopkins pourrait peut-être donner le sien en français.

M. E. R. HOPKINS *(légiste et conseiller parlementaire)*: L'hypothèse est flatteuse mais inexacte.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, ceux d'entre vous qui sont nés dans l'Ouest, se souviendront que dans le bon vieux temps, lors des réunions religieuses, l'évangéliste était toujours accompagné d'un adjoint qui, après avoir dit alleluia, passait l'assiette. Je ne passerai pas l'assiette, mais je dirai alleluia à tout ce que mon collègue a dit.

Par ailleurs, il n'existe pas deux avocats qui expriment la même chose de la même façon. J'ajouterais, cependant, que M. Ollivier et moi avons travaillé de pair assez longtemps, nous entendant fort bien. Parfois, il prenait l'initiative; d'autres fois, c'était moi. Au comité des divorces, sauf erreur, c'est moi qui a pris les devants et M. Ollivier m'a suivi. Toutefois, il ne s'est pas contenté de dire alleluia, mais il a prononcé un discours magnifique.

M. WALKER: Lequel de vous deux a vécu la période de renouveau liturgique dans l'Ouest?

M. HOPKINS: C'est moi. Je pourrais peut-être imiter mon collègue et revenir au début de la question de M. Knowles, au sujet du soi-disant vide qui se produirait si l'on abrogeait l'article 72 de la loi actuelle sur le service civil. A mon avis, cela créerait peut-être un vide statutaire, mais pas un vide constitutionnel, car l'abandon, si je puis dire, des fonctionnaires de la Chambre des communes permettrait d'appliquer ou de continuer à appliquer la loi et la coutume du Parlement, c'est-à-dire l'ancienne loi du Parlement qui confère aux deux Chambres le droit de réglementer, de constituer, et ainsi de suite, leurs propres bureaux.

M. LEWIS: C'est donc dire, je suppose, que ce qui créerait un vide, ce sont les dispositions qui permettraient au Parlement d'affirmer son droit à faire certaines choses.

M. HOPKINS: C'est cela, c'est absolument juste, monsieur Lewis. Je m'exprimerais ainsi: je crois savoir que ni le Sénat ni la Chambre des communes n'ont fait le moindre usage mémorable de ce droit facultatif. Cependant, très souvent, comme c'est le cas du Sénat à ma connaissance, on a réclamé les services de hauts fonctionnaires du Service public, qui ont grandement facilité la tâche des autorités voulues du Sénat, de temps à autre, par exemple pour résoudre des questions relatives au personnel. Maintenant, il y a bien des différences entre les deux Chambres à cet égard; ce sont de légères différences historiques; par exemple, la marche suivie par le Sénat est bien plus simple. Le Sénat a le pouvoir, qu'il applique par voie de résolutions, d'approuver toutes les opérations et tout le bataclan relatif au personnel, en passant exclusivement par son Comité permanent de l'économie interne et des comptes pour les éventualités. Peut-être pour des raisons historiques l'Orateur du Sénat n'est pas en cause. Il n'est pas élu par les sénateurs, mais nommé par la Couronne. Maintenant, pour remonter à l'année 1867, ce qui est arrivé cette année-là, c'est que le Dominion du Canada a été proclamé le 1er juillet et que le Parlement a été convoqué pour novembre. Il n'y avait pas de personnel. On savait à peine où commencer. C'est pourquoi la Couronne elle-même a nommé les greffiers des deux Chambres, l'huissier de la verge noire et le sergent d'armes, hommes qui ont été chargés de recruter un personnel. J'ai ici, bien que je ne puisse mettre la main dessus, la résolution votée par le Sénat en novembre 1867 et qui a servi de modèle depuis lors. Aurais-je par hasard oublié de la prendre? Je la sais par cœur. Elle est très courte et déclare qu'à part des officiers du Sénat nommés par la Couronne suivant la tradition, savoir, en fait, seulement le greffier lui-même et le gentilhomme huissier, tous les autres membres du personnel et tous les employés du Sénat seront placés, en vertu des privilèges des Chambres, sous la direction et le contrôle du Sénat, en matière de traitements, de discipline et de toute autre chose.

On parle parfois de privilèges parlementaires, mais il s'agit réellement, à mon avis, de ceux des sénateurs et des députés. Cela fait partie de l'héritage que nous avons reçu de la constitution britannique, et du préambule de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, où il est écrit que notre constitution ressemble théoriquement à celle du Royaume-Uni. C'est pourquoi j'estime qu'il n'y aurait pas de vide constitutionnel. Je suis bien sûr que le Sénat, en vertu de son privilège, continuerait de fonctionner, tout comme si la loi n'existait pas.

M. KNOWLES: Puis-je demander à faire opposition?

M. HOPKINS: Oui, sans doute. Je voudrais faire l'observation suivante: en matière d'instruments législatifs, il y a bien des façons de se tirer d'affaire, de promulguer une loi ou de décréter quelque autre mesure législative. Si j'ose m'exprimer ainsi, il y a quelque chose d'assez réconfortant, bien que peut-être pas absolument nécessaire, dans l'article 72 de la Loi du service civil, parce que cela se comprend. Pour savoir ce qui constitue la *lex et consuetudo parliamenti*, il faut lire une foule de livres, faire bien des études, aller consulter des livres à la Bibliothèque parlementaire, etc. Mais quand on voit quelque chose qui est énoncé clairement dans la loi, comme l'est l'article 72, il ne saurait y avoir de confusion.

Il se pourrait—ceci est une question réglementaire qui ne constitue pas, je l'espère, une ingérence de ma part—que si l'on décidait par exemple que l'on pourrait utilement insérer certaines des stipulations dans l'une ou l'autre de ces mesures législatives, il serait facile de faire en sorte que la disposition insérée ressemble à l'article 72. L'instrument parfait à cette fin, à mon simple avis, serait la Loi du Sénat et de la Chambre des communes. De fait, l'article 72 ne fait que coucher sous une forme légale, par imputation, le droit que le Sénat et les Communes possédaient du fait de la coutume et de l'usage parlementaires.

M. OLLIVIER: Monsieur le président, puis-je formuler une observation à ce sujet? L'insertion de l'article 72 a modifié la loi, car auparavant c'était la Commission du service civil qui faisait les nominations à des emplois.

M. HOPKINS: Dans certains cas, oui.

M. OLLIVIER: Dans bien des cas, le mien compris. J'ai été nommé à mon emploi par la Commission du service civil, après avoir subi avec succès un examen.

M. HOPKINS: Mais mon argument est le suivant: une fois toutes ces mesures législatives abrogées, il reste quelque chose, savoir, la coutume du Parlement. Je dis donc que je voudrais modifier certains articles de façon à les insérer dans une disposition appropriée, comme l'article 72. Mais j'estime que si l'on supprime tout l'attirail, si l'on renonce, en vertu de la nouvelle loi, à la moindre intervention de la Commission du service civil en matière du personnel des deux Chambres, on sera certainement d'avis, je crois, que les privilèges parlementaires s'appliqueront en l'espèce.

M. OLLIVIER: On peut avancer un autre argument dans ce cas, monsieur le président. L'abrogation de l'article 72 n'aboutirait pas à restaurer la situation précédente, car la Loi du service civil d'alors a abrogé la loi précédente.

M. HOPKINS: Toute la structure serait supprimée.

M. OLLIVIER: On serait ainsi ramené à la coutume parlementaire.

M. HOPKINS: Oui. Nous avons beaucoup de chance, si j'ose dire ainsi, d'avoir quelque chose de ce genre. Si nous devions rejeter d'un seul coup notre vaste réserve d'expérience et de tradition, nous serions dans le pétrin, forcés de légiférer pendant 18 mois de l'année.

M. LEWIS: Nous pourrions former une autre réserve du même genre.

M. HOPKINS: Ce qui prendrait un temps considérable.

Un DÉPUTÉ: Une centaine d'années.

M. HOPKINS: Un millier d'années. Je m'efforce autant que possible d'éviter d'exprimer quelque opinion sur la ligne de conduite à suivre. Chose intéressante: je crois que les rédacteurs de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique envisageaient que les deux Chambres auraient la haute main sur leur propre personnel. L'un des alinéas de l'article 91 est rédigé en termes sobres et qui, à la lumière de l'objet actuel dont nous parlons, paraissent plutôt curieux.

Voici le texte de cet alinéa:

> 91. 8 (8) Établissement et fourniture des traitements et des allocations des fonctionnaires et autres employés du Gouvernement du Canada.

Ce texte ne mentionne pas les deux Chambres du Parlement. Il s'applique au personnel nommé par la Couronne, comme les deux greffiers, je suppose, le gentilhomme huissier et le sergent d'armes, mais ces mots ne semblent pas vouloir s'appliquer aux employés des deux Chambres. Je ne vise pas du tout à

impliquer dans mes déclarations, que la constitution interdise, absolument et clairement, au Parlement de prendre les mesures législatives qu'il veut à l'égard des employés des deux Chambres. Je ne crois pas qu'il existe un tel obstacle. M. Knowles s'en souvient très bien, lui qui a été l'un des principaux artisans de la rédaction du texte. L'article 91(1) prévoit que ce dernier, même s'il entraîne une modification constitutionnelle, est du ressort du Parlement tant qu'il s'agit de questions non provinciales. J'ignore comment le contrôle exercé par le Parlement sur son propre personnel influerait sur les questions provinciales. J'incline à croire que cette sauvegarde, maintenant insérée dans la loi, ne l'aurait peut-être pas été si la formule Fulton-Favreau avait été acceptée et mise en vigueur. Ainsi donc, à mon sens, la difficulté ne provient pas d'obstacles constitutionnels. On m'a toujours appris que, par bonheur, le Parlement est l'autorité suprême. Il va sans dire que c'est là le trait le plus caractéristique de la constitution britannique. Le Canada y a apporté deux réserves. D'abord, nous avons deux souverains, une souveraineté double ou parallèle, celle du Parlement et les souverainetés respectives des assemblées législatives provinciales. Ensuite, l'Acte de l'Amérique du Nord britannique lui-même apporte certaines restrictions à la liberté d'action ou à la souveraineté du Parlement. Certaines dispositions, dites consolidées ne peuvent être modifiées unilatéralement par une assemblée législative, mais réclament toujours, pour l'être, que le Parlement impérial vote une loi à cette effet.

Je crois n'avoir plus qu'une chose à mentionner savoir, l'effet produit, en l'espèce, par l'article 18, modifié, de la Constitution. Soit dit en passant, je me sers d'un livre excellent, portant la signature du Dr Ollivier, de sorte que je peux vous en donner des extraits en toute confiance.

M. LEWIS: Pourriez-vous nous en donner le titre?

M. HOPKINS: Le titre en est *The British North America Act and Selected Statutes*. L'article 18, dans ce livre rédigé par Maurice Ollivier, traite des privilèges, exemptions et pouvoirs des Chambres du Parlement, ce qui est le sujet dont nous parlons.

> Les privilèges, exemptions et pouvoirs que doivent détenir, posséder et exercer le Sénat, la Chambre des communes et leurs membres respectifs seront ceux qui seront déterminés de temps à autre par une loi du Parlement du Canada, mais aucune loi du Parlement du Canada déterminant ces privilèges, exemptions et pouvoirs, ne conférera de privilèges, d'exemptions ou de pouvoirs autres que ceux qui, lors de la votation de la loi, étaient détenus, possédés et exercés par la Chambre des communes du Parlement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande, et par ses membres.

Autrement, nos pères fondateurs, pleins de sagesse, ont décidé de laisser toute latitude au Parlement. Mais ils tenaient si fortement à ce que la constitution canadienne ressemble dans toutes ses grandes lignes à la constitution anglaise, qu'elle en soit le portrait tout craché, qu'ils y ont inséré une clause limitative selon laquelle les Chambres ne recevraient pas de pouvoirs plus grands que ceux que les Communes britanniques possédaient à l'époque.

M. WALKER: Avant que vous poursuiviez, puis-je demander si ces dispositions permettent d'apporter quelque modification, un siècle plus tard, au fonctionnement du Parlement britannique à l'égard de son personnel?

M. HOPKINS: Je m'exprimerais ainsi: conformément à l'autorité dont il est revêtu par la Constitution, le Parlement a agi en vertu de la Loi du Sénat et de la

Chambre des communes, et il l'a fait d'une manière fort intéressante, en déclarant que le Sénat et la Chambre des communes, respectivement, et leurs membres, détiendront, posséderont et exerceront les mêmes privilèges, exemptions et pouvoirs qui, lors de la votation de la Constitution, étaient détenus, possédés et exercés par la Chambre des communes du Parlement britannique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Quel texte lisez-vous maintenant?

M. HOPKINS: Ce que je viens de lire est tiré de la Loi du Sénat et de la Chambre des communes, section 4, chapitre 249 des Statuts revisés.

Ce que je vise à prouver, c'est que le Parlement est ainsi restreint aux exemptions et autres que le Parlement britannique possède de temps à autre, mais sauf erreur le nouveau chapitre 1 de l'article 91 de la Constitution aura plus d'importance que cela, vu qu'il s'applique au Parlement et non aux provinces. J'en conclus donc, comme j'ai tendu à le souligner, que le Parlement a la haute main absolue sur les employés de l'une et l'autre Chambre.

J'ai fini de présenter mes observations.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Messieurs Ollivier et Hopkins, voudriez-vous rester assis.

M. KNOWLES: Monsieur le président, j'ai une ou deux questions à poser, mais auparavant, j'aimerais qu'il me soit permis de dire que j'ai déjà dans mes dossiers bien des témoignages de MM. Ollivier et Hopkins. Je serais très heureux d'y mettre le procès-verbal d'aujourd'hui qui, à mon avis, nous a fait mieux comprendre l'évolution constitutionnelle du Parlement.

Je crois aussi que nous nous entendons assez bien. Je crois que nous comprenons mieux, maintenant, la question de la suprématie du Parlement et l'avantage constitué par le droit du Parlement à régler ses propres affaires. J'irais même jusqu'à dire que la surveillance de la plupart de nos commis, nos officiers et nos autres employés, ne devrait pas être confiée à d'autres. Mais, ne ressort-il pas de vos déclarations, messieurs Hopkins et Ollivier que, pourvu que nous ne fassions pas autre chose que de modifier nos rapports de patron à ouvrier, nous sommes libres de le faire soit, comme c'est le cas actuellement, par action unilatérale des commissaires de l'Économie interne, soit par négociations collectives?

M. HOPKINS: Je répondrais que oui.

M. KNOWLES: Je ne vous demande pas de dire que nous devrions le faire, mais seulement si, à votre avis, nous y sommes autorisés par la Constitution.

M. OLLIVIER: J'en suis d'accord, monsieur Knowles, et je suis d'accord avec ce que M. Hopkins vient de dire. Bien entendu, j'ignore jusqu'où vous voulez aller, si vous voulez accorder le droit de grève, mais surtout, en premier lieu, le droit d'entamer des négociations collectives...

M. KNOWLES: Vous ne le feriez pas, car vous êtes trop satisfait de rester dans ce milieu.

M. WALKER: N'abusez pas de sa bonhomie.

M. OLLIVIER: Non, je ne m'opposerais pas au droit de vote si les membres du Parlement eux-mêmes se mettaient en grève, soit dit sans croire qu'on aurait le droit de paralyser le Parlement. Quant au droit de négocier collectivement, je l'accorde tout à fait, à mon avis personnel.

M. KNOWLES: Comme vous l'avez déjà dit, nous avons délégué, de plus d'une manière, notre autorité sur certains des serviteurs de l'État affectés à notre service. C'est ainsi que «nos» traducteurs et «nos» interprètes parlementaires dépendent du secrétariat d'État. Vous avez parlé du conseil du Trésor. J'ajouterais que ce dernier supervise les indemnités parlementaires et, plus spécialement, les mesures votées par nous en matière de pensions...

M. OLLIVIER: Mais toute délégation d'autorité reste dans le cadre du Parlement, n'est-ce pas?

M. KNOWLES: Oui, mais je vous ferai remarquer que les liftiers de l'édifice central du Parlement dépendent des Travaux publics. Ils sont nos employés si l'on applique le principe...

M. OLLIVIER: Dans ce cas-là, il ne s'agit pas d'une délégation de pouvoirs. Je crois que, du fait d'une mesure toute naturelle, nous avons utilisé les services des Travaux publics.

Dans le cas des traducteurs, nous avons procédé à dessein. Dans le cas précédent aussi, je crois savoir que les experts financiers n'appartenaient pas à la Chambre des communes avant d'être placés sous l'autorité du conseil du Trésor. Au contraire, il y a d'autres gens qui, sans délégation de notre part, dépendent d'autres services administratifs, les liftiers par exemple, qui dépendent des Travaux publics sans que nous ayons voté de loi à cette fin, sauf erreur.

M. LEWIS: Je suppose que nous les avons empruntés, au début.

M. OLLIVIER: Oui, je crois que vous avez raison.

M. LEWIS: Ils sont détachés des Travaux publics auprès des Chambres.

M. OLLIVIER: Tout comme nous avons des membres de la Gendarmerie royale sur les terrains de nos édifices, ces terrains faisant partie, à mes yeux, de l'enceinte du Parlement, qui s'étend jusqu'au canal Rideau et à la rue Bank.

M. KNOWLES: Autrefois, c'était le ministère de l'Industrie qui nous prêtait les machines à écrire dont nous avions besoin. Ces machines nous appartiennent maintenant, sauf erreur.

M. OLLIVIER: Elles proviennent de l'Imprimeur de la Reine.

M. KNOWLES: Mais il en est de même de nos meubles, qui proviennent, je crois, des Travaux publics. L'Imprimerie nationale, que vous avez mentionnée à propos de la Cour suprême et de la Cour de l'échiquier, joue un rôle très important dans le fonctionnement du Parlement.

M. OLLIVIER: Si, pour obtenir un simple crayon, le juge en chef doit envoyer un état de demande à l'Imprimeur de la Reine, son autonomie s'en trouve diminuée.

M. KNOWLES: Il est bien certain que notre autonomie est diminuée du fait de la publication du hansard, des statuts et de tous les autres documents.

Je pourrais aussi faire remarquer que les services téléphoniques mentionnés dans le bill, qui étaient en partie l'affaire du gouvernement, sont maintenant pleinement délégués à la compagnie de téléphone Bell. Si nous voulons avoir un téléphone dans ce bâtiment, il faut nous mettre en rapport avec la Bell. Nos appels interurbains se font sur les lignes de la Bell. Je dis simplement qu'il y a plusieurs exemples de choses de ce genre faites par nous. Mais j'en reviens au gros de nos employés dont les salaires sont fixés par les commissaires de l'Économie interne, sous réserve d'une résolution votée par la Chambre des

communes. Tout ce que je soutiens, c'est que nous avons les leviers voulus pour établir les salaires et les conditions de travail de nos principaux employés. Nous le faisons séparément, comme le veut la Constitution. Vous m'accorderez tous les deux qu'il nous appartient d'adopter une ligne de conduite à cet égard et de décider si nous le ferons par voie de négociations collectives.

M. OLLIVIER: Oui, tant que notre autorité ne sera pas déléguée à quelque organisme de l'extérieur.

M. KNOWLES: Oui. Autrement dit, nous pourrions par exemple décider que les commissaires de l'Économie interne continueront de conclure des arrangements avec les employés, comme le fait à vrai dire le conseil du Trésor avec les siens. Ne conviendrait-il pas de le faire, non en insérant de nouveau une clause dans le bill C-181, ni en insérant de nouveaux barèmes dans le bill C-170, mais et mettant des dispositions à cette fin dans la Loi du Sénat et de la Chambre des communes?

M. OLLVIER: Oui.

M. KNOWLES: Vous m'accordez que, si nous agissions ainsi, nous aurions toujours une supervision séparée, en apparence aussi bien qu'en fait.

M. OLLIVER: Je crois que, dans notre cas, mieux vaudrait insérer la chose dans la Loi de la Chambre des communes, qui parle de la Commission de l'économie interne; dans le cas de la bibliothèque du Parlement, dans la Loi de la bibliothèque du Parlement; dans le cas du Sénat, qui n'a pas de loi constitutive, dans la Loi du Sénat et de la Chambre des communes.

M. KNOWLES: Suivant vous, monsieur Ollivier, j'ai exprimé au début l'opinion selon laquelle si l'on agit ainsi envers les fonctionnaires en général, il convient d'agir de même envers les nôtres. C'est ce que je pensais et je n'ai pas changé d'avis. Mais j'accepte sans hésiter votre réserve selon laquelle le maintien de l'autorité du Parlement devrait se faire sur un pied séparé. Je voudrais seulement qu'à titre de parlementaires nous prévoyions à l'égard de nos employés le même genre de mesures que nous prévoyons à l'égard d'autres par voie législative.

M. OLLIVIER: A vrai dire, vous pourriez laisser les lois dans leur état actuel et écrire dans votre rapport un conseil tendant à mettre en vigueur ce que vous venez de dire.

M. KNOWLES: Monsieur le président, c'est précisément ce que je proposerais que nous fassions, savoir, non de modifier l'une ou l'autre des lois, mais de recommander, dans notre rapport à la Chambre, que le gouvernement soit prié instamment d'insérer, dans la Loi du Sénat et de la Chambre des communes, la Loi de la Chambre des communes et la Loi de la bibliothèque du Parlement, une modification destinée à pourvoir aux besoins de nos employés sur la colline du Parlement.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Le problème qui se pose à l'heure actuelle je crois, est que le Parlement doit continuer à administrer son personnel, mais que cela doit se faire par des méthodes différentes de celles qui existaient en 1867. En 1867, je ne crois pas qu'il y avait tellement ici, au Canada, d'organisation ouvrière et de relations industrielles. D'après ce que je viens d'entendre, cela voudrait dire que le gouvernement autorise les employés de la Chambre des communes à négocier collectivement. Vous avez mentionné aussi, monsieur Ollivier, que les pouvoirs

ne devraient pas être délégués à des personnes en dehors du Parlement. Cela voudrait-il dire que les employés devraient avoir une association complètement indépendante des syndicats de l'extérieur?

M. OLLIVIER: C'est ce que j'avais dans l'idée. Je n'ai pas d'objection à ce que les employés s'unissent et forment un syndicat. Je suis bien en faveur de cela. Seulement, je ne voudrais pas qu'ils s'unissent pour avoir recours à une agence extérieure qui pourrait mettre en grève, à un moment donné, tous les employés de la Chambre et du Sénat. Je crois que si nous devons avoir ce privilège, qu'il soit exercé de l'intérieur. A ce point de vue, je me demande si la législation que vous appliqueriez à la Chambre des communes, au Sénat et à la Bibliothèque du Parlement devrait aller aussi loin que celle-ci. Moi, je crois que cela devrait s'arrêter au droit de grève. Enfin, c'est une opinion.

M. ÉMARD: J'admets que le droit de grève n'aurait pas besoin d'être donné, mais les employés groupés en association pourraient-ils retenir les services de personnes compétentes de l'extérieur? Je suis sûr qu'à l'heure actuelle, il n'y a pas beaucoup d'employés de la Chambre des communes qui sont habilités à négocier avec le gouvernement.

M. OLLIVIER: On pourrait, dans cette mesure, suivre l'exemple donné dans l'article 72: au besoin, les employés pourraient avoir recours, simplement pour les aider, à des associations extérieures.

M. ÉMARD: C'est exactement là où je voulais en venir. Une association, formée des employés de la Chambre des communes, pourrait-elle s'affilier, «loose affiliation» comme on dit, à l'Association du service civil ou à un autre corps ouvrier?

M. OLLIVIER: Pas si cela attaquait la souveraineté du Parlement ou quelque chose du genre. C'est une opinion personnelle; je ne suis pas autorisé à agir autrement. Je ne voudrais pas que les unions ouvrières puissent intervenir dans la souveraineté du Parlement, et puis, paralyser l'action du Parlement. On peut permettre à des employés des Postes de paralyser le système des Postes; à des employés des chemins de fer de paralyser le système des chemins de fer—il paraît que c'est ce qu'on doit approuver aujourd'hui—mais je n'approuve pas qu'on donne à une organisation du Parlement le droit de le paralyser. Je crains que si cette organisation du Parlement était sous la juridiction des syndicats ouvriers, ceux-ci pourraient trouver indirectement le moyen de paralyser l'action du Parlement. Le Parlement est au-dessus de tout, j'ai le plus grand respect pour le Parlement, et rien ne doit nuire à la souveraineté du Parlement.

M. ÉMARD: Je suis d'accord avec vous là-dessus, même je n'admets pas qu'on accorde le droit de grève aux employés du Parlement. Mais c'est une toute autre question. Ce que je voudrais, par exemple, c'est que les employés de la Chambre des communes, qui ne sont pas tellement nombreux puissent engager des spécialistes. Aujourd'hui, le champ des relations industrielles est très compliqué; il faut des experts, des avocats, des économistes, des négociateurs expérimentés pour discuter. Je pense qu'il y a 1,200 employés ici, environ; 1,200 employés formés en association ne peuvent pas se payer les services de spécialistes. La seule manière d'obtenir ces services, c'est de s'affilier, et de profiter de cette affiliation à certains autres syndicats ou associations du service public, comme l'Association du service civil, par exemple. Ces associations pourraient leur fournir des spécialistes des négociations collectives, des spécialistes pour régler les

griefs, former des représentants, etc. Cela coûte extrêmement cher, et les cotisations des 1,200 employés ne sont pas suffisantes. C'est à cela que je pensais. Les employés doivent avoir une association qui prenne leur intérêt, puisse négocier d'égal à égal avec le Parlement qui lui, a tous les spécialistes qu'il veut. Pour cela, l'Association, formée des employés de la Fonction publique, devrait s'affilier à un autre corps.

M. OLLIVIER: J'ai deux réponses à cela. La première, c'est que, si nous pensons que les employés de la Chambre ou du Sénat sont moins bien traités que ceux de l'extérieur, vous avez peut-être raison. Mon deuxième point, c'est que vous entrez dans une question de politique, où je me demande s'il m'est permis de faire des commentaires. J'ai mon opinion là-dessus, mais je crois...

(*Traduction*)

M. LEWIS: Pourquoi s'opposer à ce que les employés du Parlement deviennent membres de l'Alliance du service public? Il y a deux choses qu'il faut éviter de confondre. Le groupe d'employés en question pourrait, à part des autres, entamer des négociations collectives et, en vertu d'un règlement approprié, au sujet de modifications aux trois lois en cause. Mais M. Émard a parfaitement raison, à mon sens: je ne vois rien, ni en logique ni en droit, qui pourrait empêcher nos employés de profiter de l'habileté et de l'expérience de l'Alliance du service public lors de leurs négociations collectives.

M. OLLIVIER: Oui, mais le reproche que j'aurais à faire est le suivant: étant donné la souveraineté du Parlement, l'attitude psychologique de nos employés pourrait être et même devrait être différente de celle des ouvriers syndiqués.

M. LEWIS: Je ne veux pas parler de politique. Si nous le faisions, vous seriez mis en très mauvaise posture.

M. OLLIVIER: Vous abordez une question de ligne de conduite. J'ai mon idée là-dessus, mais je me demande si j'ose faire quelques observations...Je crois que c'est là une question qui est plus politique qu'autre chose, et je ne veux pas l'aborder, à moins que M. Lewis ne me provoque.

M. LEWIS: C'est vous qui m'avez provoqué et je suis resté tranquille.

Le sénateur MACKENZIE: Monsieur le président, j'exprime d'abord mes remerciements pour les excellentes déclarations faites par les témoins ce matin. A mon avis, ce sont les meilleures et les plus claires que j'aie entendues ou lues sur ce côté de la Constitution.

Je veux poser une question à M. Knowles. Je suis d'accord avec lui: les conditions de travail, les salaires et le bien-être des employés du Parlement doivent être notre affaire. Je me demande s'il estime que ces avantages doivent être les mêmes que ceux des autres groupes d'employés qui, aux termes de la nouvelle loi à l'étude ici, auront le droit de négocier collectivement?

M. KNOWLES: Me demandez-vous si j'estime que les salaires devraient être identiques?

Le sénateur MACKENZIE: Non. Je pense qu'il se peut que leurs fonctions diffèrent, et c'est pourquoi...

M. KNOWLES: Monsieur le sénateur, ma réponse est non, en ce qui touche les détails. Ce qui importe, c'est d'établir le principe des négociations collectives.

Le sénateur MACKENZIE: L'autre question que je voulais poser est celle-ci: advenant le cas de ce qu'on peut appeler une fidélité divisée, savoir, si le personnel du Sénat et de la Chambre des communes s'affilie au plus grand groupe d'employés qui est engagé dans des négociations collectives difficiles avec le gouvernement, le plus petit groupe se croirait-il tenu de prêter son appui à l'autre et, dans le cas possible d'une grève, se mettrait-il en grève par sympathie?

M. KNOWLES: Monsieur le président, c'est avec grand plaisir que je répondrai à cette question. A mon avis, nous n'avons pas le droit d'ordonner à nos employés quel genre d'association ils devraient former ou à quelle association ils devraient s'affilier. Ils peuvent juger bon, pour augmenter leur force et pour d'autres raisons, de s'affilier à quelque organisme de l'extérieur, ou, compte tenu de la nature de leurs emplois parlementaires, ils peuvent préférer former une association qui leur soit propre. Il me semble que les négociations collectives, pour être authentiques, exigent de laisser l'autre partie libre de décider à quel groupe elle veut s'affilier et quelles méthodes elle veut suivre. J'imagine que les employés parlementaires voudraient avoir leur propre organisme, qu'il soit séparé ou qu'il fasse partie d'un groupe plus étendu. Mais même dans ce dernier cas, les conditions d'emploi parlementaire sont différentes des autres.

Le sénateur MACKENZIE: Croyez-vous que le simple fait de s'affilier leur suffirait?

M. KNOWLES: Je les laisserais libres de trancher cette question.

M. LEWIS: Monsieur le président, j'ai entendu à plusieurs reprises ce que M. Knowles vient de dire. J'ajouterais que l'on confond souvent le groupe de négociations collectives avec l'association en cause dans un tel cas. Je crois qu'il se peut qu'une partie de l'inquiétude provienne de là. L'Alliance du service public, par exemple, qui sera formée au bout de quelques jours, aura sauf erreur, en vertu des dispositions législatives actuelles, une soixantaine de groupes distincts de négociations collectives et une soixantaine de conventions collectives distinctes, au sein du même organisme.

Les employés du Parlement pourraient, exactement de la même manière, à leur gré, former leur propre association et s'affilier à l'Alliance du service public, mais je crois que nous sommes tous d'accord pour dire que, comme de juste, la chose devrait faire l'objet d'une ou de plusieurs lois différentes. Si on leur permettait de le faire, ils auraient une convention collective distincte, dont les conditions seraient complètement différentes de celles accordées à tout autre groupe de négociations collectives.

M. Émard a prouvé simplement que, du point de vue légal—veuillez me reprendre si j'ai tort—on a opiné ou proposé que nulle mesure législative dont nous pourrions recommander l'adoption, ne devrait empêcher nos employés de rechercher les services et l'aide de quelque autre association, et de prendre les dispositions qui leur plaisent pour s'y affilier ou en devenir membre. Autrement dit, je crois que la question de leur affiliation ou de leur non-affiliation à l'Alliance du service public est leur propre affaire, non celle de la loi. La loi devra simplement prévoir qu'aucune des modifications apportées aux différentes lois n'empêchera ces employés de s'affilier à l'association de leur choix, ou d'en devenir membre. Je crois que tel est l'essentiel de l'argument.

Le sénateur MACKENZIE: Quel serait l'effet de leur affiliation à l'Alliance? Je ne comprends pas très bien ce que vous avez dit sur leur qualité de groupe distinct et à négociations collectives distinctes. Quelles obligations, s'il en était, l'affiliation à l'Alliance comporterait-elle à l'égard des autres groupes de cette dernière qui—je m'exprime mal—ressemblent au groupe de nos employés?

M. LEWIS: Je vois ce que le sénateur MacKenzie veut dire, monsieur le président, si je puis répondre, mais il se peut que M. Knowles désire le faire. Cela dépendra des règles fondamentales que l'on fixera. Si le Comité et le Parlement, par exemple, acceptent l'idée voulant que les employés parlementaires aient le droit de grève, il est évident que leur affiliation avec l'Alliance du service public n'influerait pas du tout sur le point qui, me semble-t-il, est le seul qui intéresse certains membres du Comité.

M. OLLIVIER: Autrement dit, vous garderiez le droit de traverser les lignes de piquetage.

M. LEWIS: Si la loi le permet, nous en aurions le droit. Quelquefois nous prenons ce droit même s'il est illégal.

M. HYMMEN: Monsieur le président, j'ai une ou deux observations à présenter. D'abord, j'ajouterais à ce que le sénateur MacKenzie vient de dire, que la séance de ce matin a été des plus instructives, surtout pour un nouveau membre du Parlement. Je me rends compte maintenant, parce que M. Knowles a été le premier à poser la question—et je lui en suis bien reconnaissant, car j'avais alors posé une question naïve—de l'importance du personnel du Parlement. Je crois qu'on a déclaré qu'il comptait 1,500 membres.

A mon avis, il est des plus importants que les employés parlementaires soient mis, en matière de salaires et de conditions de travail, sur le même pied que ceux que nous sommes en train d'étudier en vertu des négociations collectives.

Je continue d'estimer que leur situation diffère un peu de celle de la plupart des fonctionnaires. Il y a une question que je tiens à résoudre: celle des droits des secrétaires des députés. A mon avis, en vertu du privilège parlementaire, ces secrétaires remplissent leur emploi particulier au gré du député. Dans ces circonstances, l'application des négociations collectives pourrait susciter quelques difficultés. M. Ollivier a opiné que les employés ne devraient pas faire obstruction à la marche du Parlement, ce qui est évidemment, me semble-t-il, le monopole des députés.

J'ignore si M. Knowles a essayé d'établir le droit théorique d'une partie seulement des employés parlementaires à négocier collectivement. Mais je répète que je tiens mordicus à ce que ces gens soient mis sur le même pied que tout autre employé de l'État, qui est l'employé de chaque citoyen canadien, résultat qui, à mon avis, permettrait d'éviter un très grand nombre de difficultés.

A propos de la question de M. Émard, j'aimerais recevoir des renseignements et savoir au juste si toutes les catégories d'employés parlementaires deviendraient membres d'une seule et même association. Il pourrait se produire une autre multiplication et une autre catégorie de distinctions. Mais je pense nettement qu'ils devraient être traités comme le sont les autres fonctionnaires, si possible par une méthode différente de celle des négociations collectives.

(Texte)

M. BERGER: Je voudrais simplement soulever une question. D'après les lois qui existent actuellement, est-ce que les employés de la Chambre et du Sénat pourraient se grouper en association, aujourd'hui ou demain, par exemple?

M. OLLIVIER: Le droit de se grouper en association appartient, je crois, à tout le monde. Rien ne nous empêcherait de nous grouper en association. Cependant, la même loi ne s'appliquerait pas à tout le monde parce que certains des employés ne sont pas, à proprement parler, nos employés, tels ceux du secrétariat d'État, par exemple, les traducteurs et les interprètes. Il n'y a pas de doute que ceux-là en auraient le droit. Mais rien n'empêche nos sténographes, si elles le voulaient, de se grouper en syndicat. Mais, qu'est-ce que cela leur donnerait? Je ne le sais pas encore; il faudrait justement que la loi dise qu'elles ont les mêmes droits que les associations de l'extérieur, mais par rapport au Parlement, avec un bureau plutôt qu'avec un autre, et ainsi de suite.

(Traduction)

M. LEWIS: Puis-je poser une question à M. Ollivier,—et je dois la poser avec un certain sourire. Est-ce que la paralysie du Parlement serait plus sérieuse si les interprètes et traducteurs qui ne sont pas des employés du Parlement se mettaient en grève en même temps que les autres employés du secrétariat d'État, ou la crise serait-elle plus grave si les secrétaires des députés et ministres se mettaient en grève?

M. OLLIVIER: Il se trouve des législatures qui n'ont ni interprètes ni secrétaires, mais vous soulèveriez peut-être quelques protestations de M. Grégoire ou d'autres si vous n'aviez pas de traduction.

M. LEWIS: C'est peu dire.

M. OLLIVIER: Il y a autre chose. Dans notre Règlement, on dit, par exemple, que vous ne pouvez pas aller de l'avant s'il y a objection à la deuxième lecture d'un bill à l'effet que la traduction n'a pas été faite en français. Vous paralyseriez aussitôt le gouvernement sur ce point-là en particulier.

Il y a une autre raison, je crois, pour laquelle nous ne sommes pas dans la même situation. Il y a des avantages marginaux à la Chambre. Si vous examinez le paragraphe 4 de l'article 72, il y a l'avantage supplémentaire de pouvoir accepter du travail lorsque le Parlement ne siège pas, ce qui ne se produit pas souvent à présent. Un autre avantage de ce genre, je suppose, est le plaisir de travailler pour des membres du Parlement!

M. KNOWLES: Monsieur le président, je ne désire pas élargir ce sujet de discussion, mais j'inviterais M. Hymmen et d'autres à examiner un peu cette vache sacrée, qu'est la prérogative personnelle du député à nommer la secrétaire. Les secrétaires ont aussi des droits et je ne les attaque pas en ce moment; seulement, je me demande si nous n'avons pas poussé cette chose un peu trop loin et si les ententes collectives doivent nécessairement s'ingérer dans un système confidentiel et efficace, celui des secrétaires? Je veux faire comprendre qu'il y a deux côtés à la médaille.

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: J'aimerais faire un commentaire avant que M. Fairweather ne prenne la parole.

Je me demande, puisque nous avons entendu nos témoins et qu'on n'a plus de questions à leur adresser, si cette conversation, dont une partie a lieu entre les membres du Comité, ne serait pas plus utile en son temps si nous songeons à ce

que les membres du Comité se proposent de faire relativement à une recommandation, car recommandation il y aura.

M. KNOWLES: Quant à moi, on pourrait attendre le moment de la rédaction du rapport.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Alors ce pourrait être une expression claire et nette des opinions des membres entre eux sur le sujet. Je ne veux pas...

M. KNOWLES: Je consens à attendre la rédaction du rapport.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): D'autres questions aux témoins?

(Texte)

M. ÉMARD: J'aurais une question à poser avant que ces messieurs nous quittent. À la suite des discussions de ce matin, quel serait le meilleur moyen que vous auriez à suggérer pour convaincre le gouvernement, ou je ne sais pas exactement qui, de permettre la négociation collective pour les employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque?

M. OLLIVIER: Même si nous acceptons ce principe, il va falloir encore faire intervenir le gouvernement pour que celui-ci présente la législation appropriée. Alors, si votre rapport recommandait simplement de modifier les lois qui se rapportent au Sénat, à la Chambre des communes et à la Bibliothèque, de façon à accorder aux employés du Parlement les mêmes avantages accordés par ces lois aux services extérieurs, ce serait à mon avis aussi loin que votre Comité puisse aller dans le moment, parce qu il n est pas dans votre ordre de renvoi de préparer vous-mêmes des lois connexes à celles-ci. Vous êtes limités par votre ordre de renvoi aux trois lois qui sont devant vous. Mais, votre ordre de renvoi, je crois, est tout de même assez vaste pour vous permettre de recommander que d'autres lois soient présentées pour accorder aux employés du Parlement les mêmes avantages dont bénéficient les employés de l'extérieur.

(Traduction)

M. WALKER: Monsieur le président, permettez-moi de remercier les deux témoins ainsi que les autres. J'ai certainement apprécié cette conférence sur la constitution, et j'emploie le mot «conférence» dans son sens propre. Il semble que les membres du Comité, si j'ai bien entendu, conviennent que la façon de régler cette situation, qui nous touche tous de près, ne serait pas de procéder à une modification de toute partie de la présente législation qu'étudie le Comité. Ceci n'est qu'une déclaration d'ordre général.

M. KNOWLES: Vous avez raison, si l'on en juge par les explications données tantôt par M. Ollivier.

M. WALKER: Oui. Alors, puis-je poser seulement deux petites questions. Le droit d'association d'un groupe en vue de soutenir un intérêt commun est maintenant soutenu ou, du moins, ne se bute à aucune opposition. A votre avis, qu'est-ce qui a empêché le personnel de la Chambre des communes et du Sénat à se former en une organisation?

M. OLLIVIER: Il est probable que ce personnel se soit trouvé si bien traité qu'il n'en a pas éprouvé le besoin.

M. WALKER: C'est un point de vue. Puis-je demander...

M. KNOWLES: Je dirais que, quant au Sénat, noblesse oblige.

M. OLLIVIER: Avant que vous posiez votre question, j'aimerais répondre à M. Knowles. Je crois que chacun ou chacune de vos sténographes a son ombudsman ou protecteur public. Ce sont les députés et ministres, qui prennent les intérêts de leurs secrétaires et qui, individuellement ou collectivement, doivent sûrement avoir suffisamment d'influence pour pressentir l'Orateur de la Chambre des communes au Conseil de l'économie interne. Je crois qu'en fait les serviteurs de la Chambre ont de meilleurs moyens de faire améliorer leur situation, si je puis dire, que tout sténographe ordinaire d'un ministère.

M. WALKER: Monsieur le président, je n'ai pas de commentaires à faire à ce sujet. Je crois que le groupe le plus frustré, si les députés peuvent être qualifiés d'employés du Parlement, sont les membres du Parlement eux-mêmes dans leurs rapports avec la commission d'économie interne lorsqu'ils interviennent à propos de secrétaires ou d'autres gens.

M. KNOWLES: Vous admettrez avec moi que nous nous en sommes bien tirés au dernier Parlement en prévoyant, par l'intermédiaire des Orateurs, certaine procédure de réception des griefs, et je crois qu'il ne faut pas oublier que la procédure existe et que ce qui nous intéresse est le principe même.

M. WALKER: Je n'ai qu'une autre question: Vous avez fait une déclaration qui m'a un peu inquiété. Des 1,200 employés environ que comptent la Chambre des communes et le Sénat, combien nous sont détachés de ministères qui, en fait, tomberont sous la loi qui est présentement à l'étude?

M. OLLIVIER: Je ne saurais dire, je ne suis renseigné qu'à propos de mon bureau. J'en ai un qui a été détaché du ministère de la Justice et je dois dire qu'il est mieux payé que s'il était simplement nommé par la Chambre. Je confirme en quelque sorte ce que vous venez de dire. Il est mieux payé parce qu'il touche le traitement qu'il recevait au ministère de la Justice.

M. WALKER: Bien, cet exemple ne présente-t-il pas quelque danger quant à la préservation, si vous voulez, des principes que vous avez énoncés?

M. OLLIVIER: C'est fort bien, mais vous devez choisir entre eux et la souveraineté du Parlement, et je continue à opter pour cette dernière.

M. WALKER: Oui, c'est ce que je disais. Est-ce que le fait que certains employés de la Chambre des communes et du Sénat sont affectés à d'autres ministères et ne nous sont que prêtés, ne pose pas un danger à la souveraineté du Parlement. Je veux dire par là paralyser le Parlement?

M. HOPKINS: Oui, je comprends, monsieur Walker, mais cela ne s'applique pas au Sénat. Notre chef du personnel affirme que nous n'avons pas de personnel détaché.

M. WALKER: Vous n'avez pas de personnel détaché; il s'agit donc seulement du personnel de la Chambre des communes?

M. OLLIVIER: Il y aurait très peu de tels employés et il s'agit toujours d'une situation temporaire. Lorsqu'ils sont détachés, ce n'est que provisoirement; s'ils deviennent permanents, alors ils cessent d'être détachés.

M. WALKER: Je veux parler de la difficulté qu'éprouve un employé qui, à cause de sa nouvelle situation quant à la négociation, peut avoir des obligations envers son association qui n'est pas, en fait, l'association du personnel de la Chambre des communes.

M. OLLIVIER: Je ne dispose pas de statistiques. Je ne sais pas combien d'employés détachés nous avons. Je ne crois pas qu'ils soient très nombreux; mais ils auraient de ce fait un statut provisoire. S'ils veulent devenir permanents à la Chambre, cela pourrait bien leur arriver, je suppose.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Merci bien, monsieur Ollivier, et merci également, monsieur Hopkins.

Nous allons convoquer une réunion pour ce soir et nous étudierons les modifications rédigées par le ministère de la Justice.

Une VOIX: Il s'agit bien du bill C-181.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, le C-181.

Nous suspendons la séance jusqu'à 8 heures ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Silence. Vous vous rappellerez que lorsque nous étudions le bill C-181, certains articles ont été réservés afin de permettre à M. Cloutier de préparer des modifications conformément aux désirs du Comité, ou plutôt de préparer des suggestions dans les termes qui conviennent. Les membres du Comité ont maintenant des exemplaires du libellé proposé des modifications. Vous remarquerez que les articles que vous avez présentement en main ne traitent pas de la question des appels. On s'occupera séparément de ces derniers afin de procéder avec ordre.

Je crois que M. Cloutier devrait commencer maintenant; nous pourrions passer à la modification de l'article 5.

Article 5: *Pouvoirs et fonctions.*

M. S. CLOUTIER (*Commissaire, Commission du service civil):* Merci, monsieur le président. La semaine dernière, j'ai indiqué que les associations avaient demandé une certaine clarification du libellé afin d'éviter toute interprétation erronée quant à l'autorité dont jouit la Commission du service civil de faire des nominations au sein même du service public aussi bien qu'en puisant en dehors de la fonction publique.

La modification qui a été rédigée par les légistes du ministère de la Justice se lit comme il suit:

> Que le bill C-181, Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada, soit modifié par le retranchement de l'alinéa (a) de l'article 5 et son remplacement par ce qui suit:
>
> «(a) nommer ou faire nommer à un poste de la Fonction publique des personnes possédant les qualités requises, conformément aux dispositions et aux principes de la présente loi, que ces personnes soient déjà membres de la Fonction publique ou n'en fassent pas partie;»

M. KNOWLES: Je le propose.

M. CROSSMAN: Je seconde la motion.

M. WALKER: Monsieur le président, je suis sûr que ces modifications, au fur et à mesure de leur lecture, recevront l'agrément de tous les membres du Comité et c'est pourquoi, dans un grand esprit de générosité nous devrions nous partager l'honneur de proposer et de seconder les propositions, à moins qu'un membre en particulier ne s'intéresse à un amendement. Dans ce cas, je lui céderais volontiers le privilège.

M. KNOWLES: Je sors à la sauvette; je vais demander à Jim de proposer la motion, je lui cède cet honneur.

M. MCCLEAVE: Quiconque veut voter à ma place peut bien le faire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Silence, messieurs.

La modification est adoptée.

L'article 5 a), modifié, est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Cloutier, article 6.

L'article 6: *Délégation au sous-chef ou sous-ministre.*

M. CLOUTIER: L'article 6 a été réservé en entier, bien que, à mon avis, les questions posées portaient uniquement sur un petit nombre de paragraphes. La modification soumise aux membres du Comité propose le remplacement de tout l'article 6 ainsi qu'il est imprimé dans le bill, et j'aimerais indiquer les différences entre les deux versions.

Au paragraphe (1), le seul changement qui est maintenant proposé se rapporte aux mots de la ligne 35, «la conduite de» qui disparaissent. Les conseillers légistes de la Justice ont fait remarquer que les questions que la Commission, dans l'esprit de la proposition, ne doivent pas déléguer aux ministères et que les commissaires, en effet, n'ont aucune intention de déléguer, sont celles qui ont trait aux appels, non seulement la conduite. Le premier paragraphe devrait conserver le libellé qu'il a dans le bill, sans les mots «la conduite de» qui apparaissent à la ligne 35.

M. LEWIS: Cela ne change probablement rien, mais c'est une bonne suggestion.

M. CLOUTIER: Au paragraphe (2), la suggestion a été faite par des membres du Comité qu'en plus de prévoir la révocation lorsque l'individu nommé n'a pas la compétence voulue, on devrait s'assurer que lorsqu'une nomination a été faite en contravention des conditions de la délégation, la Commission devrait pouvoir la révoquer, et le libellé du paragraphe (2) b) de la proposition y pourvoit.

De plus, le sous-alinéa qui suit l'alinéa b) prévoit que la Commission peut opérer une révocation dans de telles circonstances, mais seulement sous réserve du paragraphe (3). Ce paragraphe est réellement nouveau; il contient une proposition des associations d'employés à l'effet que lorsqu'un fonctionnaire du gouvernement ou quelque personne qui a été recrutée à même le service public sont visés, la révocation ne saurait être faite qu'après la tenue d'une enquête durant laquelle l'employé visé et le sous-chef intéressé auront eu l'occasion de se faire entendre.

Les membres du Comité remarqueront sûrement que les mots «ou leur représentant» apparaissent dans ce paragraphe afin qu'il soit bien compris que les représentants des employés peuvent témoigner au cours d'une telle enquête. A mon avis, cela couvre toutes les questions qui ont été soulevées sur ce sujet en particulier lors de notre dernière réunion.

M. LEWIS: Devons-nous adopter chaque paragraphe, ou préféreriez-vous expliquer tout l'article?

Le sénateur MACKENZIE: Traitons de chacun au fur et à mesure.

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, cela signifie-t-il que vous fournissez un jury d'appel pour remplacer la procédure des appels, ou quoi enfin?

M. CLOUTIER: Non, monsieur. Cela n'est pas un appel. Il s'agit d'une situation où la Commission, ayant délégué son autorité à un ministère, a lieu de s'inquiéter à propos d'une nomination qui a été faite ou que l'on propose d'effectuer, relativement a) aux titres et qualités de l'intéressé par rapport au niveau auquel

il a été ou sera vraisemblablement nommé; ou b) à l'inquiétude éprouvée quant au respect des conditions imposées à une délégation d'autorité.

Cela veut dire, en fait, que si l'employé qui a été nommé ou est recommandé pour nomination était un fonctionnaire de l'État à ce moment-là, alors la révocation ne peut avoir lieu qu'après la tenue d'une enquête,—j'anticipe peut-être un peu trop ici, monsieur Lewis,—mais cette enquête serait tenue par le même jury d'appel dont il sera question aux articles 21 et 31, mais la première différence ne relève pas de l'employé mais bien de la Commission qui a étudié la façon dont l'autorité déléguée est appliquée.

M. LEWIS: C'est la raison pour laquelle j'ai soulevé la question. Si vous voulez parler du jury d'appel, les mots «à la recommandation d'un jury établi par elle» sont-ils appropriés...Je ne sais ce que sera votre proposition, votre recommandation ou votre suggestion à propos du jury d'appel, ou devons-nous attendre pour en discuter que nous soyons arrivés au jury d'appel?

Sauf erreur, M. Cloutier a dit que ce serait le même jury, les jurys ou tribunaux d'appel qui feraient enquête.

M. CLOUTIER: Les mêmes fonctionnaires qui se seront spécialisés dans la conduite de telles enquêtes se pencheraient sur les titres et qualités des candidats.

M. LEWIS: Ce qui m'inquiète, monsieur le président, s'il s'agit du même organisme que celui où seront présentés les autres appels, alors je pourrais voter en connaissance de cause. J'aimerais savoir s'il s'agit d'un autre organisme, auquel cas qu'on me le décrive. C'est ma seule objection, mais je ne veux pas retenir le Comité. Si c'est le même organisme qui est proposé dans la revision de la clause 21, alors je serais plus heureux que l'on me montrât l'article 21 revisé avant que l'on établisse définitivement le présent libellé. Nous pourrions réserver la question jusqu'à ce moment-là, si les membres du Comité n'ont pas d'objection.

Je crois comprendre que ceci signifierait en pratique que la Commission est au courant d'une nomination; elle dispose de faits qui lui donnent *prima facie* raison de croire que la nomination n'aurait pas dû être faite. Elle ne fait rien de son propre chef à ce propos, mais elle défère la cause à un autre organisme, et elle n'agit que sur la recommandation de cet organisme.

M. CLOUTIER: C'est à peu près cela.

M. LEWIS: A peu près cela. Bien, si cet organisme est le même que le jury d'appels, il me semble plus sage de le réserver jusqu'à plus tard. Le reste de la clause 6 serait adopté. Le proposeriez-vous, monsieur Walker?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous avons étudié tout...

M. WALKER: Nous n'avons pas encore terminé ce qui reste de l'article 6.

M. LEWIS: Bien, nous devrions examiner l'article 5, n'est-ce pas?

M. WALKER: Il y a encore quelque discussion—

M. LEWIS: Oui.

M. CLOUTIER: Au sujet du paragraphe (5), monsieur le président, un membre du Comité a expliqué la semaine dernière qu'un sous-chef ne doit pas être habilité à déléguer l'autorité qui lui a été déléguée par la commission sans

l'accord préalable de la commission. La modification proposée au paragraphe (5) qui est elle-même une revision du paragraphe (4) qui apparaît dans le bill peut comporter cette disposition. Qu'on me permette de lire ceci:

> Sous réserve du paragraphe (6), le sous-chef peut autoriser une ou plusieurs personnes sous sa juridiction à exercer et à mettre en vigueur les pouvoirs, fonctions et devoirs du sous-chef en vertu de la présente loi, y compris—

Et voilà le changement:

> sous réserve de l'approbation de la commission et conformément à l'autorité qui lui est conférée par le présent paragraphe, les pouvoirs, fonctions et devoirs que la commission a permis au sous-chef d'exercer et de mettre en vigueur.

Au sujet du paragraphe (6), monsieur le président, il n'y a pas de changement à partir du libellé précis du paragraphe (5) ainsi qu'il apparaît dans le projet de loi imprimé.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Walker, proposez-vous l'adoption du paragraphe (6)?

M. WALKER: Non, c'est M. Knowles qui la propose.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est pour m'en assurer.

M. LEWIS: Afin de bien comprendre, je crois que votre paragraphe revisé, (5), confère au sous-chef l'autorité de déléguer toutes ses fonctions et responsabilités, et vous dites ensuite qu'il peut aussi déléguer les fonctions qui lui ont été déléguées par la commission, cette dernière délégation étant sujette à l'approbation de la commission.

M. CLOUTIER: Si vous me permettez une explication ici, monsieur Lewis. La première partie du paragraphe (5) autorise le sous-chef à déléguer de la façon qui lui conviendra tout pouvoir ou fonction qui lui est assigné par la loi elle-même, sans l'intervention ou l'approbation préalable de la commission. De plus, il l'autoriserait à déléguer, sous réserve de l'approbation de la commission et conformément aux conditions de l'autorité déléguée, tout pouvoir à lui assigné par la commission sous le paragraphe (1) touchant la délégation.

M. LEWIS: Ma difficulté...

M. CLOUTIER: Voici un exemple. En vertu de ce bill,—je ne crois pas me souvenir de l'article en ce moment,—un sous-chef, par exemple, a la pouvoir d'accepter la démission d'un employé. Il est spécifiquement autorisé à demander une nomination. Ce sont là les sortes de pouvoirs et de fonctions qu'il peut déléguer à son propre personnel sans en référer préalablement à la commission. Cependant, tous les pouvoirs qui sont assignés ou affectés par le projet de loi à la commission et que la commission, sous l'autorité de l'article (1) peut déléguer au sous-chef, celui-ci ne peut pas déléguer à ses subordonnés du ministère sans le consentement préalable de la commission.

M. WALKER: Monsieur le président, si nous laissions de côté pour le moment le paragraphe (3), je propose l'adoption des paragraphes (1), (2), (4), (5) et (6) de l'article 6.

L'article 6 (3) est réservé.

Les paragraphes (1), (2), (4), (5) et (6) de l'article 6 sont adoptés.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La clause 8.

M. CLOUTIER: Monsieur le président, avant de passer à l'article 8, je crois qu'on a proposé mais retenu une motion à la dernière réunion concernant l'article 7 (2).

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui.

Sur l'article 7—*Accès aux dossiers, assistance, etc.*

M. CLOUTIER: La motion aurait en effet supprimé les mots «ou un fonctionnaire de la Commission», à la 34e ligne du paragraphe (2) de l'article 7. On nous a conseillé de le faire et après réflexion nous ne voyons pas de difficulté à appliquer cette motion particulière. En effet, les conseillers juridiques du ministère de la Justice n'en voient aucune.

M. WALKER: Monsieur le président, la motion a été déposée; je pense qu'on pourrait la mettre aux voix. Le premier motionnaire n'est peut-être pas ici, mais la motion a été déposée la dernière fois et nous l'avons réservée...

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. McCleave désire la proposer.

M. WALKER: Je crois que vous découvrirez que la motion a été proposée, appuyée et déposée pour être soumise au vote plus tard.

M. LEWIS: Je crois que la modification supprimait la virgule après «Commission» ce qui donnait: «la Commission ou un commissaire» et elle supprimait les mots «ou un fonctionnaire de la Commission».

M. WALKER: Exact.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. McCleave propose, appuyé par M. Lewis que:

> L'on modifie le paragraphe (2) de l'article 7 en supprimant la virgule après le mot »Commission» à la 34e ligne, en lui substituant le mot «ou» et en supprimant les mots «ou un fonctionnaire de la Commission» à la 34e ligne.

M. WALKER: Vous avez oublié une suppression. Je déteste embrouiller les choses, mais je pense que vous avez omis les mots qui doivent être supprimés.

M. CLOUTIER: Non, il a raison.

M. WALKER: Mais il y a deux commissaires dans le texte.

M. CLOUTIER: Non, non.

M. LEWIS: Le paragraphe se lirait ainsi:

> A l'égard et aux fins de toute enquête ou rapport, la Commission ou un commissaire procédant à une enquête possède

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 8—*Droit exclusif de nomination.*

M. CLOUTIER: Mon commentaire au sujet de l'article 8, monsieur le président, est le même que celui que j'ai fait sur l'alinée a) de l'article 5, à savoir que la Commission devrait être autorisée à faire les nominations au sein de la fonction publique, aussi bien qu'à l'extérieur, et la modification proposée:

> Que le bill C-181 soit modifié en supprimant l'article 8 et en le remplaçant par: «Sauf ce que prévoit la présente loi, la Commission possède de façon exclusive le droit et l'autorité de nommer à la Fonction publique ou au sein de la Fonction publique des personnes dont la nomination n'est ni autorisée ni prévue par quelque autre loi du Parlement.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le sénateur Fergusson, avec l'appui de M. Berger, propose que l'article 8 soit modifié selon le texte qui est actuellement en votre possession.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 10—*Nominations faites au mérite.*

M. CLOUTIER: J'ai deux commentaires à faire concernant l'article 10. Le premier, encore une fois, concerne le mot «à» ou «au sein de» et c'est le même que celui qui concernait les deux articles précédents. Il y a ensuite le commentaire sur lequel j'ai attiré l'attention du Comité, qui a été fait par les associations d'employés, sur le fait que les mots «autre méthode» à la 14e ligne devraient être mieux définis pour indiquer que ces méthodes sont des méthodes de sélection du personnel et qu'elles sont destinées à déterminer le mérite des candidats. Monsieur le président, la modification proposée serait la suivante:

> Que le bill C-181 soit modifié en supprimant l'article 10 et en lui substituant ce qui suit: Les nominations à la Fonction publique ou au sein de la Fonction publique doivent être faites selon un choix établi au mérite, ainsi que le détermine la Commission; elles sont faites par la Commission, à la demande du sous-chef en cause, à la suite d'un concours ou selon toute autre méthode de sélection du personnel destinée à établir le mérite des candidats que la Commission estime le mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Lewis propose la motion avec l'appui du sénateur Deschatelets.

La motion est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 14—*Avis.*

M. CLOUTIER: Monsieur le président, il a été proposé, au sujet de l'article 14, au cours de la dernière séance du présent Comité, que l'article soit à nouveau rédigé ou remanié pour stipuler que les avis de concours doivent être donnés dans les deux langues à moins que la Commission estime qu'il est impossible de le faire. J'aimerais, cependant, attirer l'attention des membres du Comité sur le fait que l'article 14 a besoin, véritablement, d'avoir un double objet. Le premier est d'assurer que les avis soient rédigés de façon à atteindre les candidats éventuels ou en puissance, et la modification que je propose maintenant contiendrait ce double objectif. Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais vous le lire:

> Que le Bill C-181 soit modifié par le retranchement de l'article 14 et son remplacement par ce qui suit:
>
> 14. (1) La Commission doit donner, au sujet d'un concours projeté, l'avis qui, selon son estimation, fournira à toutes les personnes admissibles une occasion raisonnable de faire une demande.
>
> (2) L'avis prévu au paragraphe (1) doit être donné à la fois en français et en anglais, sauf si la Commission en ordonne autrement dans un cas particulier ou une catégorie de cas.»

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Lewis présente la motion, avec l'appui du sénateur Deschatelets.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 16—*Examen des demandes.*

M. CLOUTIER: Monsieur le président, le point soulevé au sujet de l'article 16 se rattache, à mon avis, plus particulièrement, au paragraphe (2). Le problème

soulevé émanait de l'Association des fonctionnaires fédéraux d'expression française, et si je peux me permettre de résumer la discussion précédente sur ce point, le problème était que toute fausse interprétation possible du paragraphe (2), comme cela apparaît dans le présent projet de loi, devrait être supprimée en rédigeant à nouveau le paragraphe de façon très précise de manière que le candidat puisse subir l'examen dans sa propre langue, mais dans la mesure où ses connaissances de l'autre langue doivent être déterminées, qu'une partie de l'épreuve ou de l'examen ait alors lieu dans une langue autre que sa langue maternelle. Monsieur le président, permettez-moi de lire la modification proposée:

Que le bill C-181 soit modifié en retranchant le paragraphe (2) de l'article 16 et en le remplaçant par ce qui suit:

> (2) L'examen, épreuve ou entrevue que prévoit le présent article, lorsqu'il a pour objet de juger l'instruction, les connaissances et l'expérience du candidat, ou toute autre question, sauf la langue, dont fait mention l'article 12, doit se faire en français ou en anglais ou dans les deux langues au choix du candidat et, lorsqu'il a pour objet de juger dans quelle mesure le candidat connaît et utilise soit le français, soit l'anglais, ou les deux langues, ou une troisième langue, doit se faire dans la langue ou les langues, dont le degré de connaissance ou d'utilisation doit être apprécié.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Émard propose la motion, avec l'appui de M. Hymmen.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 22—*Entrée en vigueur de la nomination.*

M. CLOUTIER: Je crois que l'on a soulevé un point sur l'article 22 concernant les raisons de l'existence des quatre premiers mots de cet article. Une fois encore, j'ai entrepris de chercher une explication. J'aimerais que les membres du Comité se reportent à l'article 22 du bill S-9 dont le titre abrégé est Loi sur l'interprétation, que le Sénat a adopté le 30 juin 1966, et qui je crois, doit encore être adopté par la Chambre des Communes. Je me réfère particulièrement au paragraphe (3) de l'article 22 qui stipule la rétroactivité des nominations autres que les nominations par acte portant le Grand Sceau, pour une période maximum de 60 jours. Parce que dans la Fonction publique, les reclassifications sont, en fait, des nominations et parce que les reclassifications doivent parfois, ou devraient, avoir une rétroactivité supérieure à 60 jours, on avait donc pensé au moment où le présent article était rédigé, ce qui remonte bien à quelques mois, avant même que ce projet de loi ait été adopté par le Sénat, on a pensé alors qu'il serait sage d'introduire les mots «Nonobstant toute autre loi». Cependant, après examen supplémentaire de ce point, en tenant particulièrement compte des arguments présentés par quelques membres du Comité sur le fait que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, si on l'adoptait, prendrait le pas sur la Loi sur l'interprétation, les conseillers juridiques du ministère de la Justice ne voient pas d'objection à supprimer ces quatre mots. Afin de réaliser le vœu exprimé par certains membres du Comité au cours de la dernière séance la modification proposée se lira de la manière suivante:

> Que le Bill C-181 soit modifié par le retranchement, à l'article 22, des mots «Nonobstant toute autre loi,».

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. McCleave présente la motion, avec l'appui de M. Berger.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

M. KNOWLES: Il devra débuter par un «A» majuscule.

Sur l'article 26—*Démission.*

M. CLOUTIER: Le point soulevé ici, par l'une des associations d'employés, était qu'il ne devrait pas y avoir de doute qu'en acceptant une démission le sous-chef le fait par un avis écrit et la modification proposée se lirait comme il suit, monsieur le président:

> Que le bill C-181 soit modifié en retranchant l'article 26 et en le remplaçant par ce qui suit:
>
> 26. Un employé peut démissionner de la Fonction publique en donnant au sous-chef un avis écrit de son intention de démissionner; cet employé cesse d'être un employé le jour à compter duquel le sous-chef accepte, par écrit, sa démission.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Walker propose la motion, avec l'appui du sénateur MacKenzie.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 27—*Abandon.*

M. CLOUTIER: Monsieur le président, les associations ont fait observer, au sujet de l'article 27, qu'il se pouvait qu'un employé soit absent de son poste sans autorisation particulière, pour des raisons indépendantes de sa volonté, et que dans ces conditions il ne devrait pas encourir de sanction pour abandon de poste. Monsieur le président, les modification proposées achèveraient cet objectif. Je les lis.

> Que le Bill C-181 soit modifié en retranchant l'article 27 et en le remplaçant par ce qui suit:
>
> 27. Lorsqu'un employé s'absente de son poste pendant une semaine ou davantage, sauf pour des raisons qui, de l'avis du sous-chef, sont indépendantes de sa volonté, ou sauf en conformité de ce qui est autorisé ou prévu par une loi du Parlement ou sous son régime, le sous-chef peut, au moyen d'un écrit approprié adressé à la Commission, déclarer que l'employé a abandonné le poste qu'il occupait et cet employé cesse dès lors d'être un employé.

M. LEWIS: Je vous prie d'excuser mon absence lors de l'examen du présent article mais l'absentéisme entre-t-il dans le champ des négociations collectives ou non, monsieur Cloutier? Si j'ai bien compris les normes de discipline font partie des négociations collectives. Est-ce exact?

M. CLOUTIER: Oui, monsieur.

M. LEWIS: Si j'ai bien compris, les sanctions pour cause d'absence entrent certainement aussi dans le champ des négociations collectives.

M. CLOUTIER: Le type d'absence stipulé ici, monsieur Lewis, correspond aux cas où l'employé simplement disparaît.

M. LEWIS: Mais c'est précisément le point. Monsieur le président, encore une fois, veuillez excuser mon absence, car j'avais l'intention, si j'avais été présent, de demander pourquoi le présent article est absolument indispensable. Prenez le

cas d'une convention collective entre un agent négociateur au sujet d'une unité de négociation dans laquelle ils persuadent le gouvernement qu'une personne peut s'absenter pendant 10 jours sans encourir de renvoi. Pourquoi un acte du Parlement devrait-il comporter ce détail précis? Je peux me représenter la situation dans laquelle une personne est absente pendant trois ou quatre jours seulement et mérite d'être renvoyée si elle s'est absentée pour prendre du bon temps et qu'elle ne peut pas justifier son absence, ou si elle a été absente trois ou quatre fois pendant deux ou trois jours et que le motif qu'elle invoque n'est pas justifié. Je vous donne l'autre point de vue: les deux points de vue peuvent très bien être l'un et l'autre une cause justifiée de renvoi. Pourquoi le présent projet de loi devrait-il s'occuper de ce genre de détail si vous placez les négociations collectives au-dessus des normes de renvoi?

M. CLOUTIER: Pour cette raison, monsieur Lewis. Si les raisons des absences que vous mentionnez sont correctes et appropriées, à mon avis (attention, je ne voudrais pas être cité comme un spécialiste de la question) à mon avis, ce serait un sujet approprié de convention collective, en cas de contravention pour renvoi en vertu du bill C-170; pourtant il existe encore des cas où la personne disparaît simplement. Si la personne a disparu il ne peut y avoir de grief et il ne peut pas y avoir de jugement du cas et, il est indispendable d'éloigner ces personnes de la fonction publique.

M. LEWIS: Je n'en suis pas convaincu, monsieur Cloutier. Essayez encore, je ne serais peut-être pas aussi têtu. Mais, d'après le projet de loi, la Commission de la fonction publique a le pouvoir, si ma mémoire est exacte, corrigez-moi si je me trompe, d'édicter des règlements...

M. MCCLEAVE: L'article 31 ne pourrait-il pas s'y rapporter, monsieur Lewis?

M. LEWIS: Non, je ne le pense pas. L'article 33, je me le rappelle bien, énonce:

> 33. Sous réserve de la présente loi, la Commission peut établir les règlements qu'elle juge nécessaires à l'application et à la mise en œuvre des dispositions de la présente loi.

Cependant, je ne verrais pas du tout d'objection à ce que la Commission, soumise à la méthode des négociations collectives, établisse des règlements concernant les absences et, ils pourraient même être, avec justice, plus sévères que cette absence d'une semaine stipulée dans le présent article. Je vous ai cité un exemple qui est assez fréquent dans l'industrie. Parfois la personne n'est absente qu'un jour seulement, mais si elle s'absentait pendant trois jours une semaine, et deux semaines plus tard deux ou trois autres jours, et trois semaines plus tard encore un jour ou deux, alors si la personne récidive après qu'elle ait reçu un avertissement, elle est renvoyée, qu'elle se soit absentée pendant un jour, une semaine ou un mois et vous pourriez fort bien soutenir cela. Ce que je trouve absurde et je n'ai pas l'intention de me battre là-dessus, non, peut-être me battrai-je aussi, car j'estime que cela limite sans nécessité le champ des négociations collectives; ce que je trouve tout à fait absurde c'est que nous ayons ce type de règlement détaillé sur l'absence dans un article du projet de loi.

M. CLOUTIER: Monsieur Lewis, je vous répondrais que cet article ne rétrécit pas le champ des sujets des négociations collectives; au contraire cet article est nécessaire pour indiquer comment un fonctionnaire qui, après tout, acquiert certains droits en devenant fonctionnaire, peut abandonner ou perdre ces droits. Les conseillers juridiques, je pense, répondraient, comme je m'apprête à le faire, qu'un droit octroyé par statut à un fonctionnaire ne peut être retiré à cette

personne par un règlement. En d'autres termes, ce statut accorde au fonctionnaire le droit à la stabilité de son emploi et un règlement adopté par la Commission ne serait pas suffisant pour dire, en réalité, à cet employé qu'il a abandonné son poste.

M. KNOWLES: Monsieur Cloutier, rapporteriez-vous ce que vous dites maintenant, à l'article 24 qui dit:

> 24. Un employé occupe sa charge durant le bon plaisir de Sa Majesté sous réserve des dispositions de la présente loi et de toute autre loi ainsi que des règlements établis sous leur régime et, à moins qu'une autre période ne soit spécifiée, pendant une période indéterminée.

Le sénateur MACKENZIE: Monsieur le président, je pense que M. Lewis et ses collègues ne s'opposent pas au fait qu'une personne perde son statut de fonctionnaire pour une absence injustifiée, mais je crois comprendre qu'il allègue le fait que cela est déjà prévu dans les règlements accordant à la Commision le pouvoir de renvoyer la personne si elle est absente ou si elle manifeste une tendance marquée à s'absenter fréquemment.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Moi, je pense que, dans ce cas, c'est différent. Il ne s'agit pas de mettre un employé à pied pour une raison valable, de le renvoyer pour raison d'absence, et puis quand on veut verser la raison à son dossier, il n'est plus là pour se défendre. Si l'employé n'est pas renvoyé, s'il revient même au bout de 4 ou 5 jours, ou même s'il est absent à chaque semaine, le lundi, comme dans certains cas, il est toujours là pour se défendre, mais on appliquera alors la procédure établie par la négociation collective. Il s'agit ici d'un employé qui disparaît, comme on en a vu déjà. Cet employé-là, je pense, n'est pas visé par la négociation collective, ni la procédure de renvoi. Je pense que la loi est juste, dans ce cas.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: J'aimerais que vous essayez de répondre à ma question, qui, je pense, est encore pertinente: la Commission ne peut-elle faire cela aux termes de l'article 24?

M. CLOUTIER: Il énonce bien sûr, «sous réserve des dispositions de la présente loi et de toute autre loi ainsi que des règlements établis sous leur régime».

M. LEWIS: Des règlements établis sous leur régime.

M. CLOUTIER: Oui. Je ferais remarquer que la disposition de cette mention particulière se rapporte aux conditions de travail plutôt qu'à la cessation de ce travail.

M. KNOWLES: Elle dit «sécurité de l'emploi»

M. MCCLEAVE: Monsieur le président, je crois que l'article 31 se rapporte également à ce domaine et qu'il est pertinent, et que la seule limitation à l'article 31, excusez-moi, la seule limitation à l'article 24, que M. Knowles a mentionnée, et à l'article 31, est l'article 27. Quelqu'un a décidé qu'un employé peut s'absenter de son travail pendant une semaine ou plus; mais pour une raison quelconque le sous-chef, par exemple, dans l'article 31, peut décider si un employé est incompétent ou incapable et en le lui notifiant, mettre l'employé à la porte ou le faire descendre à un échelon inférieur. C'est probablement le fait d'avoir en quelque sorte trois articles distincts de la loi qui prêtent à confusion, mais je crois que je vois le point qu'ils contiennent.

M. WALKER: J'aimerais rappeler au Comité que la nouvelle rédaction du présent article était destinée à la protection du fonctionnaire qui a peut-être été victime d'un accident de voiture, qui a souffert d'amnésie et dont la durée d'absence ne dépend pas de sa volonté, voilà pourquoi on l'a rédigé avec autant de précision. Cela n'avait rien à voir avec le simulateur que l'on attrape. C'est dans un but opposé que cela a été mis dans l'article, pour protéger quelqu'un grâce à des mots supplémentaires. Cela ne couvre pas le principe dont vous parlez, je le sais, mais lorsqu'on a d'abord discuté la question, on a ressenti le besoin d'ajouter ces mots pour protéger quelqu'un qui n'était pas responsable de l'accident qui l'avait obligé à s'absenter. N'est-ce pas vrai?

M. CLOUTIER: Je le pense. L'objet de tout l'article est de protéger l'employé, ou de s'occuper de l'employé qui n'est pas là pour être soumis à une réprimande ou à une mesure disciplinaire et par là de fournir une méthode légale de le rayer des registres.

M. KNOWLES: Monsieur le président, si j'examine la note marginale qui est le mot «abandon», je déduis que vous essayez de fournir ici un dispositif pour le cas de l'employé qui abandonne son travail. A cet égard, vous dites qu'il a abandonné son travail et qu'il est renvoyé. Mais à quoi équivaut exactement l'abandon? L'absence d'une semaine ou plus. Si vous aviez dit, et vous avez hoché la tête lorsque je paraphrasais, et si le présent article se lisait: «Un employé qui a abandonné son travail sera en conséquence renvoyé», je ne pense pas que cela indiquerais la même idée que cet article semble impliquer.

M. CLOUTIER: L'article devra être plus précis en ce qui concerne la définition de l'abandon. Ce paragraphe tente de définir avec précision ce qu'est l'abandon. Il suffirait de dire qu'il a abandonné son travail parce qu'il pouvait partir pendant quelques heures au cours de la journée et le sous-chef alors...

M. KNOWLES: Ou bien il pourrait être là; il pourrait être présent.

M. CLOUTIER: Je ne crois pas que quiconque suivrait ce genre d'argument très loin.

Une VOIX: Je voudrais demander à M. Cloutier s'il existe une clause analoque à celle-là dans la présente loi et dans quelle mesure elle a été utilisée?

M. CLOUTIER: Oui. La clause similaire est à l'article 53, si vous me permettez de le lire:

> Lorsqu'un employé s'absente de son poste sans autorisation pendant une semaine ou pendant toute autre période prévue par les règlements, le sous-chef peut, au moyen d'un écrit approprié, déclarer que l'employé a abandonné le poste qu'il occupait et le poste devient dès lors vacant et l'employé cesse d'être un employé.

M. WALKER: Tout ce que nous avons essayé de faire a consisté à prendre l'ancien article de la loi mais d'y incorporer une protection pour l'employé qui ne peut pas contrôler la raison de son absence.

M. LEWIS: Monsieur le président, je répondrais que si vous n'aviez pas le bill C-170 je comprendrais très bien que la Loi sur le service civil prévoit ce type de disposition, mais si les normes de discipline sont négociables je ne comprends absolument pas pourquoi un sujet de discipline possible est écrit dans la loi elle-même.

M. CLOUTIER: Je réponds à votre remarque, monsieur Lewis, que l'employé qui n'est pas là ne peut pas être puni.

M. LEWIS: Je suis désolé, mais je ne vous suis pas, monsieur Cloutier. Vous pouvez punir quelqu'un qui est absent. Le renvoi d'une personne pour cause d'absence est une forme de discipline, certainement, et c'est parce qu'elle est absente que vous la renvoyez, et c'est parce qu'elle est absente qu'elle n'est pas là. La chose qui me préoccupe à cet égard...laissez-moi vous l'exposer sous une autre forme. Supposez qu'un employé est absent pendant dix jours, et que le 11e jour le sous-chef entreprenne l'action prévue par cette clause. Le 12e jour l'employé réapparaît et justifie son absence avec une excellente raison. Quel est alors le pouvoir du sous-chef car à partir de la date où le sous-chef le déclare dans un écrit approprié, il cesse d'être employé. Que faites-vous, reprenez-vous cette personne?

M. CLOUTIER: Dans de telles conditions, l'interprétation est que si la raison satisfait le sous-chef, le sous-chef n'avait alors aucune base légale sur laquelle s'appuyer pour déclarer cette personne...

M. LEWIS: L'écrit est nul est non avenu.

M. CLOUTIER: C'est exact. Ainsi la personne réintègre son poste.

M. WALKER: Monsieur le président, puis-je poser une question? Monsieur Lewis, j'aimerais également que vous écoutiez cela. Puis-je demander à M. Cloutier par votre intermédiaire, monsieur le président, si l'inclusion de cette clause supprime le fait que le droit d'abandon peut être réglé par les négociations collectives? Je n'ai pas l'impression qu'elle le fasse.

M. CLOUTIER: Absolument pas.

M. WALKER: Je ne pense pas qu'elle retire aux négociations le droit de traiter de cas semblables à celui-ci, mais vous pouvez dire qu'un homme peut être représenté s'il n'est pas là. Je suppose que dans une certaine mesure il le peut, mais que vous ne pouvez pas trop bien défendre sa cause s'il est uniquement représenté par quelqu'un qui ne connaît pas les circonstances.

Une VOIX: Monsieur le président, je n'ai pas l'intention de prendre trop de temps, mais j'estime que nous supposons dans cette clause que si l'homme est absent pendant dix jours, personne ne va faire l'effort de le contacter ou de découvrir pourquoi il est absent, ou s'il a été victime d'un accident ou de quelque chose d'autre. L'autre question que je voulais poser, par simple curiosité, est si l'absentéisme doit devenir une question négociable, existe-t-il à l'heure actuelle un code de discipline réglementant l'absence dans le service civil?

M. CLOUTIER: Pas pour le moment. Il n'existe pas de norme d'ensemble de discipline gouvernant des cas de ce genre. Il existe des dispositions dans différents départements. Bien sûr, les négociations collectives changeraient tout ça.

Une VOIX: J'essaie de me faire une idée de l'endroit d'où nous sommes partis.

M. KNOWLES: Vous êtes de notre avis maintenant, monsieur Cloutier.

M. CLOUTIER: Vous le pensez vraiment?

M. LEWIS: Oui, vous venez de définir le cas. Il n'existe pas de code réglementant l'absentéisme mais on en aura un maintenant, en vertu des négociations collectives.

M. CLOUTIER: J'ai dû mal comprendre la question si j'ai donné cette impression. Je croyais qu'on me demandait si, oui ou non, il existe actuellement dans la fonction publique un code de normes de discipline s'appliquant à la fonction publique toute entière. J'ai dit: «Non, il n'en existe pas» mais il existe des

normes de discipline dans chaque département qui s'occupe de ce genre de chose. La révision de la Loi sur l'administration financière que le Comité étudiera en vertu du bill C-182 fournira au Conseil du Trésor le pouvoir de déterminer les normes de discipline englobant tous les départements.

M. LEWIS: Si M. Cloutier estime que c'est absolument indispensable, je me rangerai à son avis.

M. WALKER: Je propose que l'article 27 soit modifié en substituant ce qui suit:

> «27. Lorsqu'un employé s'absente de son poste pendant une semaine ou davantege, *sauf pour des raisons sur lesquelles, de l'avis du sous-chef, l'employé n'a pas de contrôle*, ou sauf en conformité de ce qui est autorisé ou prévu par une loi du Parlement ou sous son régime, le sous-chef peut, au moyen d'un écrit approprié adressé à la Commission, déclarer que l'employé a abandonné le poste qu'il occupait et cet employé cesse dès lors d'être un employé»

Le sénateur MACKENZIE: J'appuie la motion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La modification est-elle adoptée?

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Des VOIX: Sur division.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous étudierons maintenant l'article 28.

Sur l'article 28—*Durée du stage.*

M. CLOUTIER: Sur l'article 28, là encore, deux commentaires ont été faits. Le premier, monsieur le président, a été fait par l'association d'employés qui a fait remarquer que le nouveau projet de loi, ou le bill C-181, comme la présente Loi sur le service civil, devrait exiger du sous-chef qu'il communique à la Commission les raisons pour lesquelles il a proposé de renvoyer un employé pendant son stage. Comme je l'ai indiqué au cours de la dernière séance, la Commission partage cette opinion. De plus, le point soulevé par des membres du Comité, était que dans le cas d'une personne qui fait un stage, à la suite d'une nomination, donc dans le cas d'un soi-disant fonctionnaire à long terme, qu'il devrait y avoir une obligation de la part de la Commission non seulement d'essayer de le placer mais en fait de le placer sur une liste d'admissibilité appropriée. Bien sûr, la modification proposée chercherait à atteindre ces deux objectifs. Permettez-moi de la lire, monsieur le président:

> Que le Bill C-181 soit modifié par le retranchement du paragraphe (4) de l'article 28 et son remplacement par ce qui suit:
>
> (4) Lorsqu'un sous-chef prévient qu'il se propose de renvoyer un employé pour un motif déterminé, conformément au paragraphe (3), il doit fournir à la Commission les raisons de son intention.
>
> (5) Nonobstant toute disposition de la présente loi, une personne qui cesse d'être un employé conformément au paragraphe (3),
>
> (a) doit, si elle a accédé à son poste alors qu'elle était déjà membre de la Fonction publique, et
>
> (b) peut, dans tout autre cas,
>
> être inscrite par la Commission sur telle liste d'admissibilité et à tel rang sur cette liste qui, de l'avis de la Commission, correspondent à ses aptitudes.»

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, j'aimerais savoir ce que veut dire, en français, «deputy-head»?

M. CLOUTIER: C'est le sous-chef, le sous-ministre.

M. ÉMARD: Le sous-chef doit en donner avis à la Commission quand il décide de mettre quelqu'un à pied. Si l'employé veut connaître la raison de sa mise à pied, la Commission est-elle obligée de la lui donner ou cela satisfait-il à la loi que seule la Commission le sache?

M. CLOUTIER: Ici, les intérêts sont mieux servis si la Commission a toute liberté quant à la façon par laquelle elle va communiquer avec l'employé.

M. ÉMARD: Si un employé veut absolument en connaître la raison, cela ne veut pas dire qu'il réussira.

M. CLOUTIER: Voici, le sous-ministre communique avec la Commission de façon officielle. Lorsqu'on doit donner à un employé les raisons qui ont motivé son renvoi, il faut souvent procéder avec plus d'explications ou de raisons ou de réserves qu'on le fait dans une communication officielle.

Le sénateur DENIS: La Commission n'est pas obligée d'approuver la décision du sous-ministre, même s'il donne des raisons?

M. CLOUTIER: La Commission étudie les raisons que le sous-ministre soumet. Ces raisons peuvent être valables quant au travail qu'effectuait l'employé et ne pas s'appliquer dans d'autres circonstances. Alors, la Commission peut nommer l'employé en question à un autre poste.

(*Traduction*)

M. LEWIS: Mais vous avez bien l'intention, et je ne suis pas entrain de dire que je ne suis pas d'accord, dans l'article précédent, et en tous cas dans le nouveau paragraphe (4) n'est-ce pas, d'accorder au sous-chef l'unique pouvoir non soumis à révision par la Commission elle-même. . .

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. LEWIS: . . .de renvoyer une personne pendant la durée de son stage.

M. CLOUTIER: C'est exact, et cela est en accord avec la pratique habituelle à la fois au sein et à l'extérieur du service civil.

Le sénateur DENIS: Pensez-vous que les raisons données ne sont pas suffisantes pour renvoyer un employé?

M. CLOUTIER: Dans les cas où la Commission sera de cet avis, elle placera, alors ailleurs cette personne.

Le sénateur DENIS: Mais de toute façon elle devra être déplacée.

M. CLOUTIER: Exactement.

M. LEWIS: Vous ne pouvez pas passer outre au sous-chef?

M. CLOUTIER: Pas dans ce cas.

M. LEWIS: Pas au cours de la période de stage.

M. CLOUTIER: Oui, c'est cela.

(*Texte*)

Le sénateur DESCHATELETS: Ce seraient des raisons, je dirais, mineures, où il y a incompatibilité. . .

M. CLOUTIER: C'est peut-être cela, monsieur Deschatelets.

Le sénateur DESCHATELETS: . . . avec le patron. . .

C'est possible. Ce pourraient être des raisons plus sérieuses. Mais il est important, dans ces cas, de donner une certaine possibilité ou une certaine liberté à la Commission afin qu'elle puisse agir pour le mieux.

(*Traduction*)

M. KNOWLES: La nouvelle rédaction, et je repense à la discussion que nous avons eu l'autre jour, énonce maintenant clairement qu'au cas où un nouvel employé, venant de l'extérieur, qui est recommandé et qui doit faire un stage, ne satisfait pas le sous-chef, il est renvoyé et il n'existe pas d'obligation qui engage la Commission à faire quelque chose à cet égard?

M. CLOUTIER: C'est exact.

M. KNOWLES: Mais dans le cas de l'employé nommé au sein du service lui-même, qu'il soit employé depuis un an ou depuis quinze ans, s'il ne réussit pas à faire face aux responsabilités de son nouveau travail, aux yeux du sous-chef, il est renvoyé mais la Commission est obligée de. . .

M. CLOUTIER: De le porter sur une liste d'admissibilité appropriée.

M. KNOWLES: C'est mieux.

M. CLOUTIER: En toute franchise, je crois, monsieur Knowles, que je devrais attirer votre attention sur le fait que si les raisons du renvoi sont telles qu'elles rendraient cette personne inapte à n'importe quel service, il n'existe alors pas de liste d'admissibilité pour ce genre de personne.

M. KNOWLES: Mais si la Commission a recommandé qu'un employé de l'échelon 5 soit élevé à l'échelon 6, et qu'ensuite elle se rende compte qu'il était bon à rien, l'affaire ne serait pas très catholique. Il est peu probable que cela se produira n'est-ce pas?

M. CLOUTIER: Cela fait appel à l'humanité de chacun d'entre nous.

M. WALKER: Je propose la modification.

M. CROSSMAN: J'appuie la motion.

La modification est adoptée.

L'article 28 ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 45—*Rapport annuel sur l'application de la loi.*

M. CLOUTIER: La modification concernant l'article 45, monsieur le président, encore une fois a été proposée par les associations d'employés lorsqu'elles ont objecté qu'il serait peut-être sensé de la part de la Commission de rapporter au Parlement toute délégation faite à un sous-chef mais, ce qui est plus important, toute révision ou modification ou annulation de la délégation qui a dû être faite par la Commission. La modification stipulerait cela. Monsieur le président, permettez-moi de lire la modification proposée:

Que le bill C-181 soit modifié en retranchant l'article 45 et en le remplacant par ce qui suit:

> 45. Dans les cinq mois qui suivent le 31 décembre de chaque année, la Commission doit transmettre au ministre que le gouverneur en conseil désigne aux fins du présent article un rapport et un état indiquant les opérations et affaires de la Commission pendant l'année en question, *la nature de toutes mesures prises par la Commission conformément au paragraphe (1) ou (4) de l'article 6*, et les personnes et les postes—s'il en est—qui ont été exclus, en totalité ou partie, de l'application de la présente loi en vertu de l'article 39, ainsi que les motifs de leur exclusion. Ce ministre doit faire présenter lesdits rapport et état au Parlement dans les quinze jours de leur réception ou, si le Parlement n'est pas alors en session, l'un des quinze premiers jours où le Parlement siège par la suite.»

(*Traduction*)

M. LEWIS: Je crois que c'est le paragraphe (5) maintenant.

M. CLOUTIER: Alors nous pourrions changer cela immédiatement.

M. LEWIS: Il devrait se lire...la nature de toute action qu'elle a entreprise en vertu du paragraphe (1) ou (4) de l'article 5.

M. CLOUTIER: Non, c'est encore (4), monsieur Lewis. C'est encore le paragraphe (4). Nous avons compris cela. Le nouveau paragraphe (4) de l'article 6 se lirait:

«La Commission peut, de temps à autre à sa discrétion, reviser ou annuler et renouveler une autorité conférée par le paragraphe.

M. LEWIS: Le paragraphe (4) n'a pas changé. Vous avez (1), (4) ou (5).

M. CLOUTIER: Vous ne voudriez certainement pas que le rapport de la Commission contienne la signature de la personne autorisée pour chaque département. C'était l'idée des associations.

M. LEWIS: Non, c'était à la partie du paragraphe (5) que je pensais. Je reconnais pleinement ce que vous dites maintenant. Je pensais à la partie du paragraphe (5) qui autorise le sous-chef à déléguer ses pouvoirs à quelqu'un placé sous son autorité de la même manière et aux mêmes fins que la Commission lui a délégué ses pouvoirs. Il me semble que si vous ne pensez pas que ce soit un trop gros travail cela devrait également figurer dans le rapport.

M. CLOUTIER: Cela représenterait une tâche considérable qui, j'aimerais le faire remarquer, n'accomplirait pas grand chose.

M. LEWIS: Juste.

M. CLOUTIER: Je continue donc, si vous le voulez bien:

...la nature de toute action entreprise par elle en vertu du paragraphe (1) ou (4) de l'article 6, et les personnes et les postes, s'il en est, qui ont été exclus, en totalité ou partie, de l'application dê la présente loi en vertu de l'article 39, ainsi que les motifs de leur exclusion. Ce ministre doit faire présenter lesdits rapport et état au Parlement dans les quinze jours de leur réception ou, si le Parlement n'est pas alors en session, l'un des quinze premiers jours où le Parlement siège par la suite.»

M. ÉMARD: Je propose la modification.

M. BERGER: J'appuie la motion.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

M. CLOUTIER: Monsieur le président, cela complète le groupe de modifications que le Comité a déclaré être les deux dernières choses qu'il examinerait, à l'exception de certaines modifications concernant l'appel.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ce sont les articles 5, 6, 21 et 31.

M. CLOUTIER: C'est exact. Je crois qu'il s'agit de l'article 5, du paragraphe (3) de l'article 6, et des articles 21 et 31.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est juste.

M. CLOUTIER: Dans ce cas, également, je tiens à la disposition des membres du Comité un texte imprimé des modifications proposées. Si je puis me permettre de faire une remarque liminaire sur ces modifications, monsieur le président, je dirais que mes collègues et moi-même avons examiné et étudié en profondeur et en détail les arguments présentés par divers membres du Comité, se rapportant aux dispositions afférentes aux dispositions sur l'appel du bill C-181. Nous avons également eu de longues discussions, à la lumière de ces représentations.

Monsieur le président je tiens à préciser que nous demeurons absolument ferme dans notre conviction que cela vaut la peine d'avoir le régime de l'avancement au mérite dans la fonction publique, il ne peut alors y avoir qu'un seul gardien de ce principe. Bien sûr, nous ne pourrions admettre aucune modification par laquelle l'appel en vertu de la présente loi, ou plus particulièrement, les appels pour des raisons semblables à celles prévues par les articles 21 et 31, seraient susceptibles d'être soumis à une commission indépendante de la Commission, à une commission nommée par le gouverneur en conseil comme cela est mentionné dans certains passages. Il est certain que s'il en est décidé autrement, que si l'on décidait que cette modification devait prévaloir, à mon avis, monsieur le président, mes collègues et moi-même serions obligés de réviser notre position en tant que commissaires de la fonction publique. Je dirais qu'en vertu de ces dispositions il nous semblerait extrêmement difficile pour tout gouvernement de trouver des candidats qui seraient désireux d'assumer les responsabilités de l'administration du régime basé sur le mérite dans la fonction publique. Nous ne réussissons pas à comprendre comment ce régime pourrait avoir du sens. Cependant, comme je l'ai dit, nous avons examiné avec une très grande attention les représentations ou les propositions faites jeudi dernier au cours des deux séances du Comité. Je propose que le principe, ou certains des principes qui ont été avancés, pourrait être adapté en accordant à la Commission d'appel sous l'autorité de la Commission du service civil le même type de pouvoir exécutoire pour prendre les décisions que celui que les commissions d'adjudication auraient en vertu du régime des négociations. En d'autres termes, les commissions d'appel auraient le pouvoir de prendre une décision définitive et exécutoire qui obligerait les deux parties ainsi que la Commission et les sous-chefs. L'unité d'administration du principe du mérite serait maintenue par la Commission qui aurait le pouvoir d'établir ces commissions d'appel.

Monsieur le président, nous accepterions les modifications des articles 5, 21 et 31 telles que les membres les ont actuellement devant eux, qui établissent une base statutaire à la situation que je viens de souligner. Si vous m'y autorisez, je vais lire les trois modifications pour le compte rendu; la première est la suivante:

> Que le Bill C-181 soit modifié par l'attribution de nouvelles lettres indicatrices aux alinéas (d) et (e) de l'article 5

ce qui incidemment, monsieur le président est l'article qui stipule les pouvoirs et les devoirs généraux de la Commission et qui impose une obligation à la Commission

> qui deviendront respectivement les alinéas (e) et (f), et par l'insertion de ce qui suit à titre d'alinéa (d):
>
> «(d) établir des comités chargés de faire des recommandations à la Commission sur des questions qui leur sont soumises en vertu de l'article 6 et de rendre des décisions visant les appels interjetés à ces comités en application des articles 21 et 31.»

Naturellement, la référence à l'article 6 ne passera pas inaperçue aux yeux de M. Lewis.

La nouvelle modification est la suivante:

> Que le Bill C-181 soit modifié par le retranchement de toute la partie de l'article 21 qui suit l'alinéa (b) et son remplacement par ce qui suit:
>
> «peut, dans le délai que fixe la Commission, en appeler de la nomination à un comité établi par la Commission pour faire une enquête au cours de laquelle il est donné à l'appelant et au sous-chef en cause, ou à leurs représentants, l'occasion de se faire entendre et la Commission

doit, après avoir été informée de la décision du comité par suite de l'enquête,

(c) si la nomination a été faite, la confirmer ou la révoquer, ou

(d) si la nomination n'a pas été faite, la faire ou ne pas la faire,

selon ce que requiert la décision du comité.»

L'autre modification, monsieur le président stipulera:

Que le Bill C-181 soit modifié par le retranchement du paragraphe (3) de l'article 31 et son remplacement par ce qui suit:

«*Droit d'appel.* (3) Dans tel délai subséquent à la réception de l'avis mentionné au paragraphe (2) que prescrit la Commission, l'employé peut en appeler de la recommandation du sous-chef à un comité établi par la Commission pour faire une enquête au cours de laquelle il est donné à l'employé et au sous-chef en cause, ou à leurs représentants, l'occasion de se faire entendre, et la Commission doit, après avoir été informée de la décision du comité par suite de l'enquête,

(a) avertir le sous-chef en cause qu'il ne sera pas donné suite à sa recommandation, ou

(b) nommer l'employé à un poste avec un traitement maximum inférieur ou le renvoyer,

selon ce que requiert la décision du comité.»

M. KNOWLES: Monsieur le président, en ce qui concerne la modification que vous venez de lire, vous substitueriez ce nouveau paragraphe à l'ancien paragraphe (3); ensuite les présents paragraphes (4) et (5) deviendraient les paragraphes (5) et (6), il me semble que vous laissez un vide.

M. CLOUTIER: Oh, je suis vraiment désolé, monsieur Knowles. Tôt dans la matinée, il y avait deux paragraphes là où il y a maintenant un seul paragraphe seulement. Ainsi, l'introduction de cette modification serait en réalité la suivante:

que le bill C-181 soit modifié en substituant au paragraphe (3) de l'article 31 ce qui suit...

M. KNOWLES: Maintenant vous éveillez ma curiosité en ce qui concerne ce que le paragraphe 4 contenait et que vous n'avez pas apporté avec vous.

M. CLOUTIER: Eh bien, au début de la rédaction, les alinéas (a) et (b) figuraient dans un paragraphe qui s'appelait paragraphe (4).

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je ne comprends pas exactement les changements apportés aux amendements soumis ici. Pourriez-vous me les expliquer brièvement.

M. CLOUTIER: Monsieur Émard, premièrement, dans les articles 21 et 31, tels qu'ils sont imprimés dans le bill C-181, on ne faisait pas mention des représentants des employés. Les amendements dont on parle maintenant prévoient que les employés peuvent être représentés lorsqu'il s'agit d'interjeter appel.

Deuxièmement, si j'ai bien compris la discussion de jeudi dernier, certains membres du comité ont suggéré qu'on devrait faire une distinction lorsque la Commission agit comme corps statutaire, si vous voulez, qui, d'une part, fait

l'élimination et, d'autre part, reçoit les appels. Vous avez remarqué que les articles 21 et 31, tels qu'ils apparaissent au bill C-181, prévoient que les appels doivent être présentés à la Commission; ils indiquent également qu'une enquête doit être faite, que le rapport de l'enquête va à la Commission qui, elle, rend la décision. Si j'ai bien interprété les commentaires de plusieurs membres du comité, jeudi dernier, nous avons cru désirable de prévoir un arrangement par lequel les appels pourraient être présentés directement au comité d'appels, et que les décisions du comité d'appels seraient exécutoires.

M. ÉMARD: La dernière ligne, ici, à la page 2 et 3, «accordingly as the decision of the board required»

M. CLOUTIER: C'est ce qui rend la décision du comité d'appels exécutoire. Si le comité d'appels dit, par exemple, que l'appel doit être accordé, alors, on doit...

M. ÉMARD: Cela, je comprends.

M. CLOUTIER: Vous comprenez.

(*Traduction*)

M. WALKER: Monsieur le président, je désire remercier les membres de la Commission qui se sont consultés avant de présenter ce que je tiens pour une modification excellente. Cela m'a causé quelques soucis au cours des séances précédentes. J'ai pensé qu'il était indispensable de faire de la Commission d'appel une Commission séparée de la Commission, de manière que les employés n'aient pas l'impression que leurs appels sont en réalité soumis à la décision finale de la Commission, bien qu'ils soient traités par une commission d'appel et, à mon avis, cette modification atteint ce but.

M. LEWIS: En réalité, la modification essentielle que vous avez effectuée, est de faire de la commission d'appel un organisme statutaire.

M. CLOUTIER: Et ses décisions sont obligatoires.

M. LEWIS: Et ses décisions sont obligatoires.

M. CLOUTIER: En d'autres termes, elle a la même existence statutaire et la même autorité statutaire que l'arbitre dans le mode de règlement des griefs.

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, laissez-moi vous faire remarquer qu'à mon avis, le paragraphe 4 de l'article 31 devrait aussi être modifié. J'ai maintenant une autre question à vous poser. Si la Commission ne reçoit aucun appel.

M. CLOUTIER: Oui.

M. LEWIS: Ne sommes-nous pas en train de nous éloigner de l'idée que l'appel est adressé à la Commission?

M. CLOUTIER: Oh, je suis désolé.

M. LEWIS: S'il n'est interjeté aucun appel en vertu du paragraphe (3) ou quelque chose comme ça ou s'il n'est interjeté aucun appel.

M. CLOUTIER: S'il n'est fait aucun appel...

M. LEWIS: Supprimez les mots «à la Commission»; c'est la modification que je voudrais voir effectuer. Je voudrais que le paragraphe énonce, «S'il n'est interjeté aucun appel en vertu du paragraphe (3)» ou bien, «S'il n'est fait aucun appel de la recommandation du sous-chef». Monsieur le président, si vous me le permettez, je proposerai que cela fasse partie de la modification que vous étudiez. Voulez-vous que je la rédige? C'est très court.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Non.

M. LEWIS: Puis-je simplement la remettre au greffier à la même page que l'article 31, et qu'après ce qui est écrit là, vous ajoutiez que le paragraphe (4) doit être modifié en supprimant les mots «interjeté à la Commission» et en leur substituant le mot «fait». Je le propose.

M. WALKER: J'appuie la motion.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Lewis a présenté la motion, avec l'appui de M. Walker, que le paragraphe (4) de l'article 31 soit modifié par la suppression des mots «interjeté à la Commission» à la 19e ligne et l'insertion du mot «fait» après le mot «est».

La motion est approuvée.

M. LEWIS: Il y a le mot «aptitude» qui me préoccupe dans un alinéa qui n'est pas traité dans la modification. C'est à l'alinéa (b) de l'article 21. Je ne sais pas si vous voulez les étudier chacun séparément. J'attendrai si vous le désirez, mais sinon je soulèverai le point maintenant.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est l'article 5, n'est-ce pas?

M. LEWIS: Non, c'est l'article 21 des modifications. Je peux attendre que vous en arriviez à l'article 21, si vous le désirez.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous étudierons d'abord l'article 5.

Sur l'article 5—*Pouvoirs et devoirs.*

M. WALKER: Je propose que l'article 5 soit modifié selon la rédaction s'y rattachant qui est aux mains du Comité.

Le sénateur MACKENZIE: J'appuie la motion.

La modification est adoptée.

L'article ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 21—*Appels.*

M. LEWIS: J'aimerais savoir pourquoi vous avez besoin des mots «...de l'avis de la Commission à l'alinéa (b) de l'article 21. Il énonce: «...chaque personne dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont ainsi amoindries...» peut faire appel.

M. CLOUTIER: C'est indispensable aux fins de délinéation. Si je passe un concours pour, disons, l'échelon 10, la Commission, grâce à un autre article et je ne sais pas si je réussirai à le trouver...

M. LEWIS: Je me rappelle ce qu'il disait, et c'est pourquoi je pose cette question. Il stipule, «que la Commission peut déterminer le champ du concours et déterminer la région où...» C'est pourquoi je dirais que ces mots s'appliquent à cette région particulière, car il ne peut s'agir d'aucune autre région, désignée par la Commission pour le concours, ou bien qu'il n'y a pas de concours. Cela ne correspond absolument pas à un concours.

M. CLOUTIER: C'est juste. S'il n'y a pas de concours ces mots servent à assurer que s'il y avait eu un concours la région dont les candidats peuvent venir serait alors la région à laquelle le concours se serait appliqué, le cas échéant. Pour en revenir à l'exemple que j'ai donné (je ne sais plus si c'était jeudi matin ou jeudi après-midi) le cas du département qui s'était réorganisé, nous avons réussi grâce à une méthode qui a respecté tous les éléments d'émulation d'un

concours, mais qui a réduit la période éventuelle de huit ou neuf mois à six semaines environ, à supplier 25 ou 30 postes environ. Dans ce cas, l'examen de tous les candidats possibles a été déterminé exactement de la même manière que nous aurions déterminé le champ du concours. Si le poste vacant était à l'échelon 10, nous avons alors dit que nous réserverions un accueil favorable à toutes les demandes émanant des échelons 7, 8 et 9; mais nous ne considérerions pas qu'une nomination à l'échelon 10 faite sans concours serait préjudiciable à la possibilité d'avancement d'une personne qui est encore à l'échelon 2 ou 3.

M. LEWIS: Je crois que je le comprends, et je pense que je l'avais peut-être compris quand je vous ai posé la question, monsieur Cloutier. Ce qui ne me plaît pas à cet égard, c'est que ce genre de chose soit à l'entière discrétion d'un seul organisme. Si j'ai des griefs, pourquoi ne pourrais-je pas faire appel, et il est fort possible que l'un des sujets de discussion dans l'appel est d'établir si oui ou non cela m'a porté préjudice. Pouquoi devriez-vous décider, avant que je ne fasse appel, que je ne peux même pas faire appel parce que vous avez décidé que je n'ai pas subi de préjudice. Pourquoi cela est-il nécessaire? Vous pourriez venir devant la Commission d'appel, que vous établissez dans la partie suivante de l'article 1. La Commission peut venir devant la Commission d'appel ou le sous-chef ou quiconque d'autre, et dire que nous estimons que cet appel est mal fondé car lorsque nous avons sollicité les candidats pour ce poste nous nous sommes adressés à telles et telles classes d'employés pour ces raisons, et si vous êtes dans votre droit, la Commission d'appel dira que vous ne devriez pas être ici.

M. CLOUTIER: En réalité, l'employé peut encore écrire à la division des appels de la Commission, pour dire qu'il, ou elle, désire faire appel; dans ce cas monsieur Lewis, l'employé serait informé par écrit que son appel n'est pas admissible car il n'est pas régi par le présent article. Ainsi on lui donnerait l'explication qu'à votre avis, on devrait lui donner.

M. LEWIS: Mais supposez qu'il ne soit pas d'accord avec votre explication?

M. CLOUTIER: Si donc le champ du concours est défini, de deux choses l'une, ou bien l'employé peut faire appel, ou bien il ne le peut pas. Nous objectons que si l'on utilise un dispositif d'appel formel pour étudier un cas semblable cela représente un retard et des dépenses administratives.

M. LEWIS: Monsieur Cloutier, j'en appelle vraiment à vous pour que vous y réfléchissiez. Vous avez peut-être entièrement raison. Je pense que le contraire est également juste, que dans très peu de cas vous trouverez une personne sur 2 qui fait appel parce qu'elle n'a pas été nommée à un poste d'échelon 10 ou 9. Mais le cas peut se produire, et c'est pour cette raison qu'un tribunal d'appel existe, lorsque vous commettez une erreur, ou que, à mon avis, vous commettez une erreur. Vous n'avez pas à la commettre; je pense simplement que vous l'avez commise, je suis l'employé. Pourquoi devriez-vous être capable de me dire que je ne peux même pas me porter devant la Commission d'appel que vous établissez maintenant vous-mêmes. Je ne vois vraiment pas comment ce paragraphe pourrait être pire s'il disait simplement «sans concours, chaque personne dont les chances d'avancement sont ainsi amoindries.» Maintenant, la question est simplement de savoir si ce poste lui était ouvert, si vous avez sollicité les candidatures dans sa catégorie ou groupe quelqu'il soit, mais pourquoi devriez-vous déterminer à l'avance son droit d'appel.

M. CLOUTIER: Parce que nous sommes en position de déterminer par avance s'il représente un candidat possible pour ce poste.

M. LEWIS: Je crois que nous tournons en rond, monsieur Cloutier. Je ne pense pas que la Commission sera atteinte le moins du monde, et je ne pense pas que votre dispositif administratif soit éventuellement négligé si vous autorisez la personne à déclarer librement, «mes chances sont amoindries» au lieu de vous réserver le droit de lui dire par avance qu'elles ne le sont pas.

Le sénateur MACKENZIE: Qui en déciderait? Serait-ce la Commission d'appel?

M. LEWIS: Oui.

Le sénateur MACKENZIE: Si le candidat est mécontent de ne pas avoir été nommé, il aurait le droit de faire appel.

M. LEWIS: Monsieur le président, il me semble que ma proposition est vraiment très simple, si je suis employé et que j'ai l'impression qu'une autre nomination m'a porté tort, j'écris pour faire appel. M. Cloutier ou quelqu'un de la Commission, peut encore, sur le plan administratif, m'écrire pour me dire, qu'en fait, je n'étais pas apte à assumer le poste en raison de la région ouverte à ce poste particulier sans concours. Si je suis satisfait, l'affaire sera terminée; si je ne suis pas satisfait, pourquoi ne puis-je pas aller devant la Commission d'appel pour lui exposer mon cas?

M. CLOUTIER: Parce que vous laisseriez un problème administratif considérable entre les mains de la Commission. Laissez-moi l'expliquer. Comment quelqu'un pourrait-il déterminer et connaître le champ du concours?

M. LEWIS: Dans ce cas il ne s'agit pas de concours.

M. CLOUTIER: Oui. Lorsque nous faisons des nominations sans concours en vertu de ce texte, nous affichons les nominations proposées et nous disons que les employés des régions intéressées peuvent maintenant faire appel. Si on ne peut déterminer la région d'où viennent les candidats en puissance, comment pouvons-nous aviser les gens qui pourraient désirer faire appel? En outre, une fois que la nomination est faite ou qu'elle est sur le point de l'être, il se peut alors que vous receviez un grand nombre d'appels qui, selon les dispositions du présent projet de loi, devraient faire l'objet d'une enquête formelle, et avant même d'en arriver à ce point, nous savons que le résultat est évident. Attention, je ne pense pas que la Commission puisse être accusée à un moment quelconque d'avoir limité la région d'où les employés peuvent faire appel car c'est l'essence même du principe basé sur le mérite. D'autre part, j'estime qu'il incombe à la Commission, en tant qu'administrateur du régime, de le gérer avec un semblant d'efficacité et avec l'assurance qu'elle n'exagère pas en réalité les avantages du régime de l'avancement au mérite.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): M. Walker a proposé, avec l'appui du sénateur Fergusson que l'article 21 soit ainsi modifié...

M. LEWIS: Mais, monsieur le président, sur l'article 21, je désire proposer la modification que j'ai discutée avec M. Cloutier, et je veux la soumettre au Comité. Je n'aime vraiment pas laisser ce genre de décision aux mains de n'importe qui.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Présentez une motion, monsieur Lewis.

M. LEWIS: Je désire proposer que les mots, «de l'avis de la Commission» et les virgules avant et après ces mots au paragraphe *b*, à la 26e ligne, soient supprimés.

Le sénateur MACKENZIE: Encore une fois, monsieur le président, je voudrais demander à M. Lewis qui déciderait que la personne a vu ses chances amoindries.

M. LEWIS: La Commission d'appel.

M. MCCLEAVE: Et qui a eu des chances d'avancement.

Le sénateur MACKENZIE: En d'autres termes, toute personne qui a des chances d'avancement et qui ne l'obtient pas, aurait droit de faire appel n'est-ce pas?

M. LEWIS: C'est cela, excepté que je ne pense pas, en dépit des craintes de M. Cloutier, que quiconque dans le service, ne se trouvant pas dans la région où la Commission a sollicité les candidatures soit susceptible de faire cet appel. Mais il y a ce genre de personne, ou s'il y a ce genre de personne dans la région, vous voyez, ces mots ne sont pas limités à la région d'où les candidats sont sollicités, ils disent simplement que toute personne, et il se peut qu'il y ait, de manière concevable, dans la mesure où le texte est concerné, une personne dans la région dont les chances d'avancement ont été ainsi amoindries, peut faire appel uniquement si, de l'avis de la Commission, ses chances d'avancement ont été amoindries. Je ne comprends absolument pas pourquoi la Commission devrait avoir le pouvoir de déterminer à l'avance ce point. Il peut très bien être un point de grief. Je ne vois pas pourquoi je ne pourrais pas faire un appel et dire que mes chances d'avancement ont été amoindries, si la réponse est que ce n'est pas parce que le poste ne m'était pas ouvert en premier lieu, et bien c'est la réponse. Ensuite la Commission d'appel l'entendra.

M. WALKER: Monsieur le président, je craindrais davantage les problèmes d'établissement exprimés par M. Cloutier plutôt que ceux exprimés par M. Lewis dans sa modification.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): La motion présentée par M. Lewis, avec l'appui de M. Knowles propose qu'au paragraphe b) de l'article 21 à la 26e ligne les mots «de l'avis de la Commission» et les virgules placées avant et après cette partie de la phrase soient supprimés. Ceux qui sont en faveur de la modification?

Ceux qui sont contre? La motion est rejetée.

L'article 21 tel qu'il est modifié, présenté par M. Walker, avec l'appui de du sénateur MacKenzie est-il adopté?

L'article 21 ainsi modifié est adopté.

Sur l'article 31—*Recommandation à la Commission.*

M. WALKER: Je propose que l'article 31 ainsi modifié soit adopté.

Le sénateur MACKENZIE: J'appuie la motion.

M. LEWIS: La modification 4, également?

Une VOIX: Nous l'avons déjà adoptée.

L'article 31 ainsi modifié est adopté.

M. WALKER: Monsieur le président, puis-je faire remarquer, à moins que je ne me trompe, que nous devons encore traiter le paragraphe (3) de l'article 6.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): On a fait circuler précédemment cette modification.

Sur l'article 6, paragraphe (3)—*Délégation à un sous-chef.*

M. CLOUTIER: C'est le même principe que celui des nouveaux articles 21 et 31. La seule différence est que l'initiative, dans ces cas, n'incombe pas aux employés mais à la Commission lorsqu'il s'agit de demander aux officiers de la Commission d'appel d'enquêter sur la situation et de lui faire un rapport. Mais ici encore, l'article stipule que la Commission agira sur la recommandation et selon la recommandation de la Commission d'appel.

M. WALKER: Je propose la modification.

Le sénateur MACKENZIE: J'appuie la motion.
La modification est adoptée.
L'article ainsi modifié est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il reste encore l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 34. Je crois que c'est M. Knowles qui a fait certains commentaires à son sujet.

M. KNOWLES: C'est un renvoi à l'article 39.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le paragraphe (1) de l'article 35 a été réservé hier soir.
C'était en rapport avec l'article 39.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oh oui. Les articles 39 et 35 (1) peuvent être adoptés maintenant.
L'article 39 est adopté.
L'article 35(1) est adopté.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Maintenant, il ne reste qu'un seul article.

M. KNOWLES: Il y a les articles 32, 34(c) et le titre.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Il est dix heures, nous aurons une autre séance,

M. KNOWLES: Lorsque nous en arriverons à l'article 1, monsieur le président, je vais proposer, afin de simplifier les choses, qu'on cite la loi sous le nom de Loi sur la fonction publique. Nous sommes habitués depuis toujours à la Loi sur le service civil et je crois que cette Loi sur l'emploi dans la fonction publique embrouille déjà des gens comme M. Jim Walker et d'autres par ici.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous nous ajournons à jeudi matin à dix heures, nous essayerons alors d'en finir avec ce bill. Je ne souhaite pas nécessairement que le Comité retarde le travail en raison de l'article 32...

M. KNOWLES: Car cela figure également dans l'autre bill.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): ...jusqu'au moment où nous en aurons fini avec tous les projets de loi.

M. WALKER: Monsieur le président, on vient de me faire savoir que M. Davidson ne sera pas libre jeudi matin; cependant il sera libre jeudi soir. Je me demande si nous ne pourrions pas avoir une discussion utile à propos de l'article 32 jeudi matin.

M. ÉMARD: Vous avez parlé de jeudi soir. Nous ne siégerons pas vendredi prochain.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous pourrions terminer tôt.

M. WALKER: J'ai le regret d'annoncer que si la présence de M. Davidson est nécessaire pour le prochain bill, il ne sera pas libre jeudi matin.

M. BELL (*Carleton*): Je crois qu'il serait utile de discuter officieusement l'article 32 sous forme de projet. J'aurais espéré que M. Walker formule quelques propositions.

M. WALKER: Si je propose jeudi matin, le Comité se réunira-t-il?

M. BELL: Le Comité se réunira, bien sûr; cependant je pense que nous pourrions aller plus loin si nous avions quelques discussions préliminaires officieuses au sujet de cet article.

M. WALKER: Très bien alors, nous ferons cela jeudi matin.

M. LEWIS: Il est aussi bon de l'étudier à ce moment-là que lorsqu'on y arrivera dans un autre bill.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Eh bien, j'y pensais et nous pourrions discuter cela. J'ai une autre proposition. Si le Comité souhaite se réunir officieusement jeudi matin, nous pourrions avoir une discussion beaucoup plus utile.

M. LEWIS: Je suis nouveau dans la fonction.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oh non, je ne suis pas d'accord; vous essayez simplement de donner cette impression.

M. LEWIS: J'essaie de donner l'impression contraire.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Vous me comprenez très bien. Étant donné qu'il s'agirait d'une discussion et qu'aucun témoignage ne serait présenté par des témoins, je pense que cette question pourrait être discutée officieusement par les membres du Comité sans rapport. Si vous voulez que nous nous réunissions à huis clos,—je n'aime pas cette expression-là—nous pouvons le faire.

M. LEWIS: C'est plus que cela, il n'y aura pas de compte rendu.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): C'est cela, sans compte rendu. Comme M. Cloutier ne sera pas avec nous jeudi, étant donné qu'il s'agira d'une réunion fermée, il voudrait faire une déclaration.

M. CLOUTIER: Monsieur le président, elle se rapporte à un travail confié à la Commission par le Comité il y a quelque temps, à la suite de quoi la Commission a présenté un mémorandum au Comité. D'après mes souvenirs, la demande qui a été faite à la Commission est la suivante: on lui a demandé d'examiner les pratiques adoptées dans d'autres juridictions et de présenter au Comité des idées se rapportant aux dispositions qui pourraient s'appliquer dans la fonction publique du Canada. Je voudrais que le compte rendu ne soit pas équivoque, monsieur le président; en effet le mémorandum qui a été distribué au Comité par la Commission a été préparé à la demande de ce dernier, et il ne représente absolument pas une recommandation de la Commission. Je veux que cela soit clair car dans un organe d'information, il a été rapporté que nous avions fait des recommandations au sujet,—de nouveau pour être tout à fait comme il faut, je me contenterai du titre qui figure dans la loi,—de la partisanerie politique. Nous n'avons pas fait de recommandation au Comité. Nous nous sommes efforcés de fournir au Comité le genre de renseignements qu'il avait demandé et la Commission ne se considère en aucune façon comme compétente ou autre, pour exprimer des opinions au sujet des activités politiques ou de leur absence chez les fonctionnaires.

M. KNOWLES: Vous avez été cité de façon erronée dans la presse; vous entrez ainsi dans notre club.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Nous nous réunirons jeudi matin ici même.

Première session de la vingt-septième législature

1966

DÉLIBÉRATIONS DU
COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT
ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉS
DANS LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présidents conjoints:

L'honorable sénateur Maurice Bourget et
M. Jean-T. Richard, député

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 18

SÉANCE DU JEUDI 17 NOVEMBRE 1966

Concernant les

BILL C-170

Loi concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada

BILL C-181

Loi concernant l'emploi dans la Fonction publique du Canada

BILL C-182

Loi modifiant la Loi sur l'administration financière

TÉMOINS:

M. G. F. Davidson, secrétaire, M. J. D. Love, secrétaire adjoint (division du personnel), *Conseil du Trésor;* M. P. M. Roddick, secrétaire, Comité préparatoire des négociations collectives dans la Fonction publique.

ROGER DUHAMEL, M.S.R.C.
IMPRIMEUR DE LA REINE ET CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
OTTAWA, 1967
25153—1

COMITÉ SPÉCIAL MIXTE DU SÉNAT ET DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

concernant les relations entre employeur et employés dans la

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Présents conjoints:

et M. Jean-T. Richard, député

L'honorable sénateur Maurice Bourget

et Messieurs

Représentant le Sénat les sénateurs		*Représentant la Chambre des communes*
Beaubien (*Bedford*)	Ballard	Leboe
Cameron	Bell (*Carleton*)	Lewis
Choquette	Berger	[2]Madill
Davey	Chatterton	McCleave
Denis	Chatwood	[3]Orange
Deschatelets	Crossman	Rochon
Fergusson (Mme)	Émard	[1]Sherman
Hastings	Fairweather	Simard
MacKenzie	Hymmen	Tardif
O'Leary (*Antigonish-Guysborough*)	Isabelle	Wadds (Mme)
Quart (Mme)—(12).	Knowles	Walker—(24).
	Lachance	

(Quorum 10)

[1] Remplace M. Keays le 10 novembre 1966.
[2] Remplace M. Ricard le 10 novembre 1966.
[3] Remplace M. Munro le 15 novembre 1966.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

ORDRES DE RENVOI

(CHAMBRE DES COMMUNES)

Le JEUDI 10 novembre 1966

Il est ordonné,—Que les noms de MM. Sherman et Madill soient substitués à ceux de MM. Keays et Richard sur la liste des membres du comité spécial mixte de la fonction publique du Canada.

Le MARDI 15 novembre 1966

Il est ordonné,—Que le nom de M. Orange soit substitué à celui de M. Munro sur la liste des membres du comité spécial mixte de la fonction publique du Canada.

Attesté.

Le Greffier de la Chambre des communes,
LÉON-J. RAYMOND

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 17 novembre 1966
(32)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la fonction publique du Canada se réunit à 11 h. 07 du matin, sous la présidence du sénateur Bourget et de M. Richard, présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateurs Bourget, Cameron, Deschatelets, Fergusson, MacKenzie (5).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Chatterton, Émard, Hymmen, Knowles, Lachance, McCleave, Orange, Richard, Walker (10).

Autre député présent: M. Pugh.

Aussi présents: M. G. F. Davidson, secrétaire, MM. J. D. Love, secrétaire adjoint (division du personnel), W. A. Kelm, division de la planification et de la coordination, Conseil du Trésor; MM. P. M. Roddick, secrétaire, R. M. MacLeod, secrétaire adjoint, R. G. Armstrong, agent du personnel, Comité préparatoire des négociations collectives de la Fonction publique.

Le Comité amorce l'étude, article par article, du bill C-170.

Sur la proposition du secrétaire du Conseil du Trésor, le Comité décide d'étudier en bloc les articles suivants:

Interprétation—Article 2;
Champ d'application—Articles 3 à 5 inclusivement et 113:
Droits et interdictions de base—Articles 6 à 10 inclusivement, 20, 21 et 106;
Commission des relations du travail dans la Fonction publique—Articles 11 à 25 inclusivement;
Entrée en application des négociations collectives—Article 26;
Accréditation et annulation—Articles 27 à 48 inclusivement;
Négociation de conventions collectives—Articles 49 à 58 inclusivement;
Règlement des différends —Articles 59 à 89 et 101 à 105 inclusivement;
Greifs—Articles 90 à 99 inclusivement;
Dispositions générales—Articles 100 à 116 inclusivement.

L'article 1 est réservé.

A midi et quarante-cinq la discussion se prolongeant sur l'article 2, le Comité s'ajourne jusqu'à 8 heures, ce soir.

SÉANCE DU SOIR
(33)

Le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique se réunit à nouveau à 8 h. 23 du soir, sous la présidence du sénateur Bourget et de M. Richard, présidents conjoints.

Présents:

Représentant le Sénat: Les honorables sénateur Bourget, Cameron, Denis, Deschatelets (4).

Représentant la Chambre des communes: MM. Bell (*Carleton*), Berger, Hymmen, Knowles, Lachance, McCleave, Richard, Tardif, Walker (9).

Autre député présent: L'honorable M. Pennell.

Aussi présents: (Les mêmes qu'à la séance du matin.)

Le Comité réserve l'article 2. Le Comité consent à faire imprimer en appendice aux délibérations d'aujourd'hui (*voir appendice R*) le graphique utilisé au cours de l'étude de l'article 8 pour expliquer le «champ d'application».

L'article 3 est adopté.

L'article 4 est adopté.

L'article 5 est adopté.

A 9 h. 52 du soir, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

Le secrétaire du Comité,
Édouard Thomas.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le JEUDI 17 novembre 1966

Le PRÉSIDENT-CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre. Ce matin nous étudierons le bill n° C-170 concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada.

Avant d'aborder l'étude des articles, je demanderais à M. Davidson de formuler tout commentaire jugé utile.

M. GEORGE F. DAVIDSON (*secrétaire du Conseil du Trésor*): Merci, monsieur le président. J'espère que le Comité m'excusera de l'avoir incommodé ce matin. Malheureusement, lorsque j'ai reçu l'avis de convocation, j'avais déjà pris des engagements qu'il m'a fallu tenir. J'espère que les membres du Comité n'ont pas été trop incommodés de voir l'ouverture de la séance fixée à 11 heures plutôt qu'à 10 heures ce matin. Monsieur le président, le secrétaire du Comité vous a peut-être fait savoir que, si le Comité le désire, nous serons heureux de nous tenir à sa disposition ce soir.

A cause d'une réunion régulière du Conseil du Trésor, il nous serait difficile de revenir cet après-midi.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Ce soir ferait notre affaire, je pense.

M. DAVIDSON: Les membres du Comité se souviendront peut-être que lors de ma récente déposition j'ai terminé mes observations en proposant une méthode pour l'étude du bill C-170. Je vais réitérer ma proposition en y apportant une seule modification.

Vous vous en souvenez, nous avions proposé, du consentement du Comité, de commencer par donner les grandes lignes d'une série d'articles du bill que nous étudierions ensuite article par article. Avant d'aborder la discussion de chaque série d'articles, nous ferions un exorde, suivi d'une période de questions, puis nous amorcerions l'étude article par article de la série mise en délibération. Pour l'instant, avions-nous proposé, nous passerions outre à l'article 8 qui a trait à l'interprétation. Aujourd'hui, cependant, nous trouvons qu'il serait utile de commencer par expliquer les définitions, au moins brièvement, afin que les membres du Comité sachent à quoi s'en tenir et aient au moins une idée des principales définitions lorsqu'on passera à l'examen des autres articles.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Pardon, monsieur Davidson, vous proposez que nous étudiions les définitions sans nécessairement adopter l'article?

M. DAVIDSON: En effet, monsieur le président, et, de plus, je pense qu'il faudra peut-être, de temps à autre, si la discussion devient trop compliquée, différer l'explication d'une définition jusqu'à ce que nous abordions l'étude des articles de la mesure. Le Comité y gagnerait, à mon avis, à consacrer la majeure partie de la matinée à l'étude des définitions énoncées à l'article 2 afin d'avoir un idée générale du rapport qu'elles ont entre elles.

Du consentement du Comité, nous pourrions ensuite étudier les groupes d'articles suivants, que je verse au compte rendu, monsieur le président, afin que les membres du Comité puissent s'y reporter:

Le premier groupe d'articles que nous nous proposons d'étudier, après l'examen de l'article 2, figure sous la rubrique «champ d'application» et comprend les articles 3 à 5 inclusivement et l'article 113.

Le deuxième groupe d'articles que nous étudierons est consigné sous la rubrique «droits et interdictions de base» et comprend les articles 6 à 10 inclusivement et les articles 202 et 106.

Le troisième groupe a trait à la Commission des relations du travail dans la fonction publique et comprend les articles 11 à 25 inclusivement.

Le quatrième groupe se compose uniquement de l'article 26 concernant l'entrée en application des négociations collectives. Il s'agit d'un article important, compliqué et difficile, et nous aurons certaines modifications à proposer au Comité au cours de l'étude de cet article.

Le groupe suivant se rapporte à l'accréditation et à l'annulation, et comprend les articles 27 à 40 inclusivement.

Le groupe suivant vise la négociation de conventions collectives; il s'agit des articles 49 à 58.

Je crois qu'il s'est glissé une erreur, monsieur le président. Je demanderais au Comité de rectifier mon renvoi aux articles 27 à 40; ce groupe comprend les articles 27 à 48 inclusivement.

Le sixième groupe, soit celui qui a trait à la négociation de conventions collectives, comprend les articles 49 à 58 inclusivement.

Les articles 59 à 89 inclusivement et les articles 101 à 105 inclusivement se rapportent au mode de règlement des différends prévu dans la mesure.

Les problèmes relatifs aux griefs, les griefs et l'arbitrage forment le huitième groupe, soit les articles 90 à 99 inclusivement.

Enfin, à la fin du bill figure un groupe de dispositions diverses, comprises dans les articles 100 à 116, sauf celles qui ont trait à certains points précis dont on aura discuté au préalable. Ainsi, monsieur le président, nous aurons en tout neuf groupes d'articles.

M. ÉMARD: Auriez-vous l'obligeance de répéter le huitième groupe, de l'article 90 à quoi?

M. DAVIDSON: De 90 à 99. Monsieur le président, nous aborderons donc en premier lieu, si le Comité y consent, l'article d'interprétation et les définitions qu'il renferme. Ensuite, l'examen général du bill sera divisé en neuf études, chacune précédée d'une exorde de ma part au cours de laquelle je donnerai un

aperçu de l'objet de la section après quoi nous procéderons à son étude, article par article.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le Comité conviendra, j'en suis sûr, que ce serait une bonne manière de procéder. Avez-vous l'intention d'aborder l'article 2 ce matin?

M. DAVIDSON: Si l'on n'y voit pas d'inconvénient.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'article 8 est mis en délibération.

M. BELL (*Carleton*): Avant d'amorcer l'étude de l'article 2, monsieur le président, nous devrions traiter d'un ou deux aspects du principe général dont s'inspire le bill, car il ne fait que les effleurer. Par exemple, on a soutenu énergiquement qu'il serait préférable de recourir à la modification de la loi sur les relations industrielles et les différends du travail, et nous devrions régler ce point, je pense, avant d'aller plus loin. A mon avis, plusieurs motifs militent en faveur de ce point de vue au lieu de passer par l'encombrante mesure à l'étude. Si la loi sur les relations industrielles et les différends du travail était modifiée de manière à préserver le système au mérite comme il se doit, nous pourrions facilement établir une meilleure méthode. J'ignore si d'autres membres du Comité partagent cet avis, mais nous devrions au moins trancher la question.

M. KOWLES: Vous savez très bien, monsieur Bell, que d'autres membres du Comité partagent cet avis. De plus, il y aurait une autre alternative à considérer: adopter une version modifiée du bill n° C-170, pour viser certaines catégories de fonctionnaires, surtout ceux qui y tiennent, ou recourir à la loi sur les relations industrielles et les différends du travail, pour ceux qui préfèrent tomber sous le coup de cette loi. A l'instar de M. Bell, et, sauf erreur, le comité de direction s'est prononcé de cet avis, nous devrions débattre la question à un moment donné, que ce soit dès maintenant, sur l'article 2 ou lorsque nous reviendrons à l'étude de l'article, je pense...

M. BELL (*Carleton*): Il serait certes inutile d'étudier tous les articles du bill de manière circonstanciée si l'on estime que la mesure peut être rejetée.

M. CHATTERTON: Monsieur le président, je le regrette, mais je ne suis pas d'accord avec mon collègue. Je partage son avis quant aux possibilités de la loi sur les relations industrielles et les différends du travail, mais j'estime, du moins pour ma part, qu'une étude préalable du bill nous donnerait une meilleure idée de ce que prévoient en fait ses dispositions. J'ai lu le bill et nombre de passages me sont difficiles à comprendre, et je me demande s'il ne serait pas préférable de préciser l'objet du bill avant d'aborder l'étude de l'autre loi. Je suis d'accord avec lui quant aux possibilités de cette dernière, mais je diffère d'avis quant à la marche à suivre.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs? La parole est à M. Émard.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je crois que le bill C-170, malgré toutes les choses que je puisse lui reprocher, est encore le meilleur pour les employés de la Fonction publique. Je suis certain que nous pourrons soulever des discussions au cours des prochaines séances de ce Comité, mais il faut tenir compte du

fait que les employés de la Fonction publique ont eu l'occasion de voir et d'étudier ce qui se passait en différents pays et il est assez rare que ces pays, même les mieux organisés au point de vue ouvrier, accordent une attention spéciale aux employés de la Fonction publique. Je pense que nous devrions certainement commencer par le bill C-170 et puis, après cela, nous pourrons avoir une discussion sur la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Avez-vous d'autres commentaires à formuler, messieurs?

M. WALKER: M. Émard a exprimé mon point de vue éloquemment.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je suis prêt, de même que M. Bell sans doute, à accepter l'idée de voir s'il y a moyen d'améliorer la mesure à l'étude avant d'examiner l'autre loi, pourvu qu'il soit bien entendu que nous ayons l'occasion de discuter d'autres méthodes que celle proposée par le gouvernement dans le bill n° C-170. L'alternative, ou les deux choix, serait de modifier la loi sur les relations industrielles et les différends du travail au lieu du bill à l'étude ou bien combiner les deux de sorte que le bill vise certains groupes de fonctionnaires et la loi susmentionnée certains autres.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): L'alternative, monsieur Knowles, est de modifier le bill à l'étude ou de le rejeter, car le Comité n'est pas chargé de modifier la loi sur les relations industrielles et les différends du travail.

M. KNOWLES: En effet, mais le Comité a le droit de faire rapport au Parlement et de lui présenter des recommandations, comme nous le ferons, par exemple, au sujet de la colline du parlement. Tout ce que je demande c'est que nous ayons l'occasion de discuter de la question. Quant à moi, nous pourrions en discuter sur l'article 1.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Oui, une fois que nous aurons terminé l'étude du bill.

M. KNOWLES: Il m'importe peu d'attendre, pourvu que vous consentiez à ce que nous en discutions, si nous le voulons.

M. BELL (*Carleton*): Je me range de cet avis, mais à cause de la possibilité du rejet du bill, j'estimais préférable de régler l'autre question avant d'aborder l'étude du bill.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Envisagez-vous cette possibilité, monsieur Bell?

M. BELL (*Carleton*): J'envisage toujours toutes sortes de possibilités.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Passons donc à lexamen du bill n° C-170.

D'accord

M. DAVIDSON: Monsieur le président, excusez-moi d'ajouter un mot, mais on épargnerait beaucoup de temps aux représentants du personnel si le Comité voulait bien déposer le texte de cette décision dès maintenant.

M. WALKER: Monsieur le président, j'espère que l'enthousiasme de M. Davidson au sujet du bill n'a pas diminué par suite de la discussion entamée par M. Bell. Je pense que les choses ne doivent sûrement pas en rester là si nous

voulons discuter de nouveau de tout le système au mérite. A mon avis, le Comité a discuté à fond le principe fondamental, dont le rejet infirmerait la mesure à l'étude, selon lequel il importait en premier lieu d'étudier le bill en vue de la préservation et de l'épanouissement du système au mérite en vigueur dans la Fonction publique, au lieu de modifier la loi sur les relations industrielles et les différends du travail. Nous en avons traité maintes fois relativement à nombre d'articles, et je n'hésiterais pas à recommencer. Si l'idée de M. Bell risquait le moindrement de se concrétiser, il serait opportun, à mon avis, de reprendre tout le débat sur le système au mérite.

M. BELL (*Carleton*): Le système au mérite n'est nullement en cause.

M. WALKER: A mon sens, il a été fermement établi que la mesure à l'étude s'inspire du principe fondamental selon lequel il importe de conserver le système au mérite au sein de la fonction publique, au lieu de modifier une mesure intéressant l'industrie privée.

M. BELL (*Carleton*): Monsieur le président, M. Davidson aurait-il l'obligeance de m'expliquer pourquoi on s'est donné tant de peine à élaborer le projet de loi à l'étude alors que la modification de la loi sur les relations industrielles et les différends du travail se serait révélée aussi satisfaisante et aurait fourni un instrument plus précis et plus concis?

M. WALKER: Allez-y, monsieur Davidson.

M. DAVIDSON: J'aimerais bien pouvoir le faire, si j'avais une réponse toute prête. Je dirai, cependant, que nous n'avons ni la sagesse ni la perspicacité que M. Bell et M. Knowles ont manifestées au comité préparatoire puisqu'ils voient apparemment comment on pourrait y parvenir. J'avoue ne pas le voir, à moins de refondre la loi sur les relations industrielles et les différends du travail au point d'en faire une loi tout à fait différente qui, peu importe comment on l'envisagerait, ne serait pas la loi sur les relations industrielles et les différends du travail modifiée, mais une mesure qui la supprimerait et lui substituerait autre chose.

Permettez-moi, en toute déférence, de vous signaler trois ou quatre points importants. J'espère que les membres du Comité en tiendront compte, de même que nombre d'autres, au cours de la discussion qui suivra l'étude article par article lorsque nous examinerons l'opportunité de la proposition que nous allons vous présenter.

D'abord, il faudra changer le titre de la mesure. La loi actuelle qui figure dans le recueil de nos lois s'intitule: Loi sur les relations industrielles et les différends du travail.

M. KNOWLES: Il faut le changer de toute façon.

M. DAVIDSON: Peut-être bien, mais je veux tout simplement vous signaler que si l'on doit insérer dans cette loi qui traite des problèmes de la négociation collective au sein de la Fonction publique une disposition tendant à réglementer les relations qui doivent exister à cet égard entre la Couronne du droit du Canada et ses employés, il serait, pour dire le moins, baroque, à mon avis, de le faire sous le régime d'une loi qui s'intitule «loi sur les relations industrielles et les différends du travail».

En second lieu, je suggérerais que vous portiez votre attention sur un des rouages principaux grâce auxquels est appliquée la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Les membres du Conseil des relations ouvrières du Canada—qui est l'organisme relevant de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail et qui correspond à la Commission proposée des relations du travail dans la Fonction publique dont il est question dans le bill soumis à l'étude du Comité—ne comptent actuellement, je dirais, personne de quelque côté de la composition de la commission qui représenterait, d'une façon directe, les intérêts des employés qui font partie de la Fonction publique ou des intérêts de l'employeur, représenté par la Couronne du chef du Canada.

Le Conseil des relations ouvrières du Canada se compose de représentants des employés qui, si je comprends bien, sont proposés comme candidats des groupes intéressés d'ouvriers syndiqués. D'autre part, les intérêts de l'employeur sont représentés dans le secteur industriel de l'économie canadienne. Il me semble qu'il y a là de quoi poser de très réels problèmes en ce qui concerne une représentation suffisante soit des intérêts de l'employeur—c'est-à-dire les intérêts de la Couronne à titre d'employeur—ou des intérêts de la Fonction publique. Il faudrait des changements importants, je dirais, dans la composition du Conseil des relations ouvrières du Canada si les intérêts des relations entre employeur et employés, dans le contexte de la Fonction publique, doivent être défendus grâce à la responsabilité durable du Conseil des relations ouvrières du Canada dans le règlement et l'administration des relations entre employeur et employés dans le secteur industriel.

Troisièmement, il y a le rôle que doit jouer le ministre du Travail. Je crois que M. Heeney a déjà soulevé ce point, c'est-à-dire que la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail devrait être étudiée de nouveau. Le ministre du Travail, en jouant son rôle en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, ne constitue pas une partie dans tout différend qui peut surgir.

Dans le cas de différends qui pourraient surgir entre la Couronne à titre d'employeur et ses employés dans tout contexte de négociations collectives, le rôle du ministre du Travail serait certainement ambigu et difficile. Comment allez-vous régler ce problème? Il me semble que cette question exige une étude fort attentive. Le ministre du Travail se trouverait-il dans une position où il pourrait assurer qu'il se détache entièrement de son rôle à titre de membre du gouvernement du Canada, l'employeur, et qu'il agit à titre de partie neutre? Veut-on laisser entendre que les organisations d'employés considéreraient le ministre du Travail comme partie neutre dans la nomination des divers hauts fonctionnaires chargés de la conciliation et d'autres responsabilités et que le ministre du Travail, de temps à autre, dans des différends industriels, est tenu de nommer? Voilà un domaine qui exige certainement d'être étudié.

On a parlé de l'exclusion, en vertu de ce bill, de toute la fonction du personnel en termes de nomination initiale, de promotions, et ainsi de suite. La plupart de ses fonctions qui sont du ressort de la Commission du service civil font l'objet du contexte des négociations collectives en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. De deux choses l'une, à mon avis: ou le rôle de la Commission du service civil devrait être changé même davantage qu'il ne l'a été en vertu des propositions dont le Comité est actuellement saisi, ou des dispositions très spéciales devraient s'ajouter à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail afin de sauvegarder ce que le Parlement du Canada désire

sauvegarder en ce qui concerne la conservation du concept du mérite dans le recrutement et les fonctions du personnel.

Est-ce que la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail doit contenir un article complet visant l'arbitrage obligatoire? Je rappellerai au Comité que c'est là un moyen de régler les différends qu'ont demandé au Parlement du Canada des organisations représentant la majorité de la Fonction publique. Je reconnais que l'arbitrage obligatoire n'est pas accepté par un certain nombre de syndicats de la Fonction publique. Il n'est pas non plus accepté par la vaste majorité des syndicats ouvriers qui relèvent maintenant de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Au jugement du Comité, serait-il possible ou souhaitable d'ajouter à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail des dispositions selon lesquelles, à l'égard de l'arbitrage obligatoire, l'ensemble des employés syndiqués relevant maintenant de cette mesure considèrent comme étant, de leur propre point de vue, entièrement indésirable? Cela serait-il interprété comme un début d'empiètement grâce auquel le parlement essaierait, d'abord, d'introduire pour la Fonction publique, et plus tard pour un plus grand secteur des ouvriers syndiqués, le concept d'arbitrage obligatoire dans une législation que les syndicats ouvriers considèrent comme la charte des ouvriers syndiqués, en ce qui concerne les questions relevant de la compétence fédérale. Je laisse cette question au Comité.

Je signale maintenant deux derniers points à l'attention du Comité. D'abord, il y a ce problème particulier touchant la sauvegarde de l'intérêt national en ce qui concerne les questions relatives à la sûreté et à la sécurité publiques au sein de la Fonction publique. Il me semble que ces considérations sont d'un autre ordre que celles qui consistent à maintenir le service dans une usine industrielle ordinaire. Il y a ici une nécessité plus importante d'établir des sauvegardes spéciales reflétant la responsabilité du gouvernement du Canada comme tel à assurer la sûreté et la sécurité du public.

L'accréditation, si elle est accordée en vertu des dispositions de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, obligerait le Conseil des relations ouvrières du Canada à faire face, à compter du moment où cette mesure est adoptée, à un flot de demandes, de la part d'une grande variété d'organisations, pour obtenir l'accréditation sur la base de règlements qui ne sont pas formulés dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. On n'y trouve pas de règlements formulés en vue de l'accréditation d'unités de négociation. C'est un domaine qui est laissé au Conseil des relations ouvrières du Canada.

Bien que je n'aille pas si loin que M. Heeney en disant qu'il faudrait des années et des années pour débrouiller la question d'accréditation des unités de négociations s'il n'y avait pas quelque forme de détermination prise d'avance, je dirais qu'il faudra des mois et des mois, et pour de larges secteurs de la Fonction publique, le résultat serait un nouveau délai à leur accorder, en réalité, les droits à la négociation collective que la méthode de prédétermination initiale des unités de négociation a pour but d'assurer dans une période minimum de temps en vertu de la loi concernant les relations du travail dans la Fonction publique.

Mais je vous assure, monsieur le président, que je ne venais pas ici, ce matin, préparé à vous exposer toutes les questions auxquelles devront s'attaquer, je crois, les membres du Comité s'ils décidaient, dans quelques semaines, de rejeter cette mesure et de porter leur attention sur le problème de lui substituer un autre bill. Je répète que tout bill de cette nature nécessiterait une refonte de la présente charte fédérale pour les ouvriers syndiqués et devrait la refléter

dans son contexte qui, en plus de mettre à jour toutes les dispositions relatives à l'organisation des relations entre employeur et employés dans le domaine industriel, devrait aussi comporter des dispositions très spéciales, je crois que tous l'admettront, portant sur la variété des différentes circonstances qu'il est nécessaire de prévoir dans la loi si les intérêts de la Fonction publique du Canada, déjà exposés par celle-ci, doivent être suffisamment protégés en vertu de la nouvelle loi que nous entendons leur fournir. Il m'étonnerait qu'on puisse répondre rapidement à ces questions. J'aurais alors le temps d'exposer une autre série de questions qu'il faudrait, selon moi, régler avant que cette proposition devienne réalisable.

Le sénateur MACKENZIE: Puis-je demander à M. Bell, par votre entremise, monsieur le président—je sais que M. Bell est une personne très compétente, énergique et occupée—si c'était parce que le travail que nécessitait l'examen de ce bill long et complexe pourrait être simplifié qu'il propose d'y substituer la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, ou y a-t-il une raison fondamentale?

M. BELL (*Carleton*): Je parle simplement du fait que plusieurs organisations nationales ont comparu devant ce Comité et ont formulé de très énergiques représentations à cet effet et que je n'admettais pas particulièrement sur le moment, en disant que nous devrions décider dans quelle voie nous allons nous engager.

Le sénateur MACKENZIE: S'agissait-il des organisations de la Fonction publique ou...

M. BELL (*Carleton*): Quelques-unes étaient de la Fonction publique, d'autres ne l'étaient pas. Mais quand on voit l'attitude que prend le Congrès du travail du Canada, je crois que ce Comité doit considérer très sérieusement la question. Je crois qu'il faut tenir compte des vues du Syndicat canadien des postiers et du Syndicat des facteurs et qu'on doit à leur égard s'inspirer des opinions formulées au Comité par M. Heeney, et maintenant par M. Davidson. Je disais seulement qu'à mon sens c'était une question fondamentale et qu'on devait trancher avant de s'attaquer au bill. Je croyais que nous avions convenu de nous orienter dans une autre voie, et nous voici encore revenus à argumenter là-dessus, et M. Davidson a formulé ses opinions avec son éloquence et son énergie habituelles. Vous avez déjà décidé, monsieur le président, que nous réserverions cette question afin que nous ayons l'occasion d'analyser les vues de M. Davidson et de donner aux organisations qui ont une attitude bien ferme à cet égard l'occcasion d'analyser les opinions qui ont été formulées par M. Davidson.

M. KNOWLES: Je crois qu'on devrait poser à M. Davidson une ou deux autres questions, et je crois aussi qu'après ce qu'il a dit on devrait autoriser un ou deux commentaires. Puis-je revenir à l'objet des questions que le sénateur MacKenzie a posées à M. Bell et dire qu'à mon avis il y a quelque chose de fondamental dans toute cette question, et sauf le profond respect que m'inspire mon ami, M. Davidson, il me semble que, même s'il nous a exposé de multiples problèmes et questions, il n'a pas traité du problème fondamental. Après cette affirmation, je dois dire en quoi consiste ce problème fondamental et voici comment je l'entends: Quand le projet de loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail a été rédigé, il l'a été par un gouvernement qui se trouvait être une tierce partie à des différends entre deux autres parties. Aussi était-il dans une position où il essayait de rédiger une mesure qui placerait les deux autres parties sur une base d'égalité.

Quand le gouvernement du Canada rédige ce bill, il rédige un bill visant les relations entre lui-même et ses employés, et avec la meilleure volonté du monde

je ne crois pas que le gouvernement a réussi à trouver le genre d'égalité, d'objectivité, à l'égard des relations entre lui-même et ses employés, qu'il a trouvé à l'égard des relations entre les deux autres parties. Et lorsque nous demandons que la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail soit appliquée, ou qu'elle soit appliquée sous sa forme modifiée, nous demandons qu'on s'inspire de cet autre principe.

M. Davidson dit que des problèmes se posent, le titre de la loi, par exemple. Depuis des années je pense que ce titre devrait être changé. C'est un groupe trop lourd de mots. C'est certainement une loi sur les relations ouvrières du Canada, ou quelque chose du genre. M. Davidson dit que la composition du Conseil soulève aussi des problèmes. Évidemment il y a des problèmes, et de deux choses l'une: il faudrait modifier la mesure ou en adopter une visant la fonction publique, mais en insistant sur le parallélisme, afin que les dispositions en soient parallèles à celles de l'autre mesure. Je crois franchement que le rôle du ministre du Travail devrait être étudié.

Quant aux fonctions initiales et à l'arbitrage obligatoire, M. Davidson ne va pas aussi loin, je crois, que M. Heeney, mais celui-ci semble prendre cela comme la solution définitive. Il est question d'arbitrage obligatoire dans ce bill C-170, mais il n'en est pas question dans l'autre mesure. C'est précisément la raison pour laquelle quelques-uns d'entre nous et quelques-uns de ceux qui ont comparu ici, n'aiment pas ce bill. C'est parce qu'il n'y est pas question d'arbitrage obligatoire. Nous croyons que la sauvegarde de l'intérêt national est quelque chose qui s'applique non pas seulement à un groupe particulier de la fonction publique qui a des différends avec son employeur, mais qui s'applique aussi aux employés des chemins de fer du Canada quand des différends surgissent. C'est là que résident les intérêts du pays.

Je ne crois pas qu'il existe encore un écart marqué entre ces deux situations, comme le suggère M. Davidson. Je crois qu'elles se ressemblent étroitement. Il s'agit de relations entre employeur et employés, et je crois que les principes que nous cherchons à appliquer aux autres parties quand nous disons: «Vous devrez vous asseoir à table sur un pied d'égalité» devraient être applicables dans ces relations. C'est là où je pense que le bill C-170 ne se compare pas aux termes de la loi sur les relations ouvrières du Canada, si je puis la désigner par un titre plus euphonique.

Je reconnais volontiers qu'au lieu d'appliquer simplement l'autre mesure telle qu'elle est, il vaudrait peut-être mieux rédiger une nouvelle mesure parallèle à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, bien qu'on l'ait fait dans d'autres cas. Je veux parler des juridictions. La Saskatchewan est une des provinces qui me vient à l'esprit: la *Trade Union Act* s'y applique aux employés de la Couronne aussi bien qu'aux employés du secteur privé; la chose est donc possible. Mais il ne me semble pas que M. Davidson ait réussi à écarter l'idée d'utiliser les principes et l'esprit de l'autre mesure dans ces relations en signalant ces diverses difficultés. Or, au cours de la plupart des discussions que nous avons eues—je parais prendre l'attitude de laisser M. Bell défendre le point de vue le plus radical tandis que je m'en tiens à la modération—j'ai reconnu que la majorité des fonctionnaires semblent satisfaits du bill C-170, et même satisfaits de l'arbitrage obligatoire. M. Davidson affirme même que quelques-uns d'entre eux le réclament. Mais je demande aux membres de ce Comité de reconnaître qu'il y a des groupes de la fonction publique qui ne sont pas de cet avis, qui veulent l'autre mesure. C'est mon autre question monsieur Davidson: quel...

M. WALKER: Pourrais-je avoir le choix. . .

M. KNOWLES: Écoutez, monsieur Walker.

M. WALKER: Oui, monsieur Knowles.

M. KNOWLES: Le choix éventuel qu'ils ont en vertu de cette mesure est à mes yeux décevant. On a le choix d'une négociation collective à titre de conciliation sur le droit de faire la grève plutôt qu'un arbitrage obligatoire, seulement si le choix est établi avant l'accrédition.

M. DAVIDSON: Puis-je vous interrompre? Il y a plus de choix dans ce cas-ci que dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. KNOWLES: Oui, mais le...

M. DAVIDSON: Il n'y a aucun choix de prévu dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. KNOWLES: Mais cette loi sur les relations industrielles et sur enquêtes visant les différends du travail ne prévoit aucun arbitrage obligatoire.

M. DAVIDSON: Il n'y a pas ici d'arbitrage sauf pour les employés qui le demandent et veulent s'en prévaloir.

M. KNOWLES: Mais laissez-moi continuer: c'est qu'il y a un choix aux termes de cette mesure; ce n'est pas un choix d'opter pour les dispositions de cette mesure ou pour celles de l'autre mesure. J'ai déjà insisté là-dessus et on le verra dans les comptes rendus. Je crois qu'à un certain moment il y aura une proposition pratique à laquelle nous devrons faire face. Je suis disposé à suivre M. Dick Bell en disant: «Prenons un vote en ce Comité pour décider si nous prendrons l'autre voie au lieu de celle-ci», mais, à toutes fins pratiques, je crois que la proposition que nous devons envisager, à savor si, oui ou non, nous devons approuver ce bill, amélioré comme M. Davidson l'améliorera, pour les fonctionnaires qui le désirent, mais d'avoir quelque chose du genre de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différents du travail pour les fonctionnaires qui le préfèrent.

Je veux bien que nous nous réjouissions tous, actuellement, à propos du règlement du différend relatif aux postiers. Mais j'insiste sur le fait que l'une des conditions de ce règlement, c'est que les postiers ne feront pas la grève maintenant ni ne causeront d'autres ennuis à l'heure qu'il est. Ils souhaitent obtenir le plus tôt possible une entente collective Mais si nous leur donnons une méthode d'obtenir une entente collective qui le leur donne pas satisfaction, nous emmagasinerons peut-être plus d'ennuis pour plus tard. Et je crois que c'est à ces gens qu'il nous faudrait songer plus que nous l'avons fait jusqu'ici en ce qui concerne les possibilités d'avoir l'autre système. Autrement dit, à moins que M. Davidson parvienne à me persuader du contraire dans cette discussion article par article, j'en suis venu à souhaiter deux systèmes de négociations collectives: celui qu'on trouve dans le bill C-170, pour la majorité des fonctionnaires qui le préfèrent, et l'autre prévu dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail pour les fonctionnaires qui le désirent.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Monsieur Orange.

M. ORANGE: Monsieur le président, M. Bell a déjà soulevé un point sur la façon dont nous allons procéder, et je crains que, de toute manière, nous ayons fait ce que nous avions convenu de ne pas faire. Je crois que nous devrions revenir à la première question de savoir comment nous allons procéder. Allons-nous étudier le bill C-170 article par article ou allons-nous parler en termes généraux des principes de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail comparativement à ceux du bill C-170? En ce moment, nous discutons de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes sur les différends du travail en ce qui concerne son application dans l'éventualité où le bill C-170 ne serait pas satisfaisant.

(*Texte*)

M. ÉMARD: Monsieur le président, je pense qu'il y a une différence fondamentale omise dans nos discussions de ce matin. C'est le fait que le bill C-170 est basé sur le système de mérite traité par le bill C-181, tandis que la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail insiste sur l'ancienneté. C'est une différence fondamentale qui causerait beaucoup de problèmes parce qu'on ne pense absolument pas de la même manière. Dans les syndicats, dans l'industrie, c'est l'ancienneté qui prévaut. Par exemple, dans les syndicats de métiers, c'est la stricte ancienneté, dans les syndicats industriels, il y a l'ancienneté dans un grand nombre de classes, dans un grand nombre de groupes. Alors, cette ancienneté vous ne l'avez pas au gouvernement. Je pense, qu'il y a tellement de changements à apporter à la Loi sur les relations industrielles que, une fois tout fini, on suggérerait un autre appel à peu près semblable à ce qu'on a ici, dans le bill C-170.

(*Traduction*)

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*sénateur Bourget*): Je ne veux pas prolonger cette discussion. Le Comité a décidé que nous devrions poursuivre l'étude article par article du bill, et en vue de me renseigner j'allais poser une question à M. Knowles ou à M. Bell—je vais la poser à tous les deux: M. Knowles a signalé le fait que les postiers ont accepté ce qu'on pourrait appeler une entente provisoire, ou un arrangement selon lequel la grève serait différée, en présumant et en comprenant qu'en temps voulu ils obtiendront des négociations collectives avec droit de grève. Si vous aimez à répondre à une question philosophique, monsieur Knowles, y a-t-il quelque sens, quelque fondement, quelque raison d'ordre pratique en essayant de concevoir, de discuter et d'étudier ici, ou dans quelque autre forum, la possibilité pour les employés d'atteindre leurs objectifs et leurs buts sans faire la grève? Je crois que notre société entre dans une période où de plus en plus de gens arrivent à conclure que les grèves sont démodées; que c'est du gaspillage; qu'elles nuisent autant à la gent ouvrière qu'au patronat, mais en particulier au grand public, qui se trouve sans défense devant elles, puisqu'il n'est pas le moindrement partie à ces différends.

Je sais pourquoi les grèves ont pris naissance et je connais quelque chose des desseins qu'elles ont servis. Je crois qu'elles étaient nécessaires et inévitables, et justes et appropriées, mais j'aimerais espérer que nous en sommes au stade de nos relations ouvrières où l'on peut trouver des succédanés afin d'assurer que les employés obtiennent justice, et qu'ils prennent part à la productivité de notre pays et de notre collectivité sans recourir aux grèves ruineuses, surtout aux dépens et aux vexations du public en général.

M. Knowles et M. Bell peuvent croire que cette question nous amène fort loin du domaine de la discussion; on peut donc en parler ce soir ou à une autre occasion. C'est une question qui m'inquiète de plus en plus depuis quelques années.

M. KNOWLES: Puis-je essayer de vous répondre en peu de mots? Je reconnais que nous devrions nous efforcer de trouver un meilleur moyen, mais je n'approuve pas tout ce que nous avons mis de côté avant de trouver ce meilleur moyen.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Puis-je déclarer que ce Comité a été chargé d'étudier un bill qui a été adopté en principe à la Chambre, le bill C-170, et je crois qu'il est de notre devoir de l'étudier.

A mon avis, il est clair qu'il y a ici confusion sur l'opportunité de nous engager dans cette discussion relative à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Je crois que le véritable but, c'est de

montrer que dans l'étude des articles de ce bill plus tard, des membres du Comité pourraient désirer proposer des modifications de nature à exempter quelques groupes d'employés qui voudraient relever de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

Cependant, actuellement il est certainement de notre devoir d'étudier cette mesure et si, après avoir adopté ses articles sous leur forme modifiée ou autrement, les membres du Comité décident que ce bill ainsi modifié n'est pas satisfaisant, ce sera alors le temps, quand nous serons arrivés à l'étude finale du bill, de dire: «Non, je n'accepterai pas ce bill, même dans sa forme modifiée.» Nous ne sommes pas ici en vue de préparer une autre mesure, et je crois que tous admettront que nous devrions poursuivre l'étude de l'article 2 dans cet état d'esprit. Monsieur Davidson?

M. DAVIDSON: Monsieur le président, je me contenterai de repasser les définitions comme elles se présentent dans l'article 2, de dire un mot à leur sujet s'il y a lieu, et de fournir une occasion de poser des questions.

La première porte sur le mot «arbitre», dont la définition est libellée dans les mots que peuvent lire les membres du Comité. J'appelle votre attention sur le fait que la fonction de l'arbitre est décrite aux articles 92 à 97: elle consiste, en effet, à servir d'arbitre dans les différends qui surgissent, entre les parties intéressées, sur l'interprétation d'une entente collective qui a déjà été conclue. C'est la principale tâche de l'arbitre. L'arbitre est aussi chargé de trancher les différends qui s'élèvent entre les parties intéressées dans les questions relatives aux renvois, aux suspensions, aux sanctions financières et ainsi de suite. Nous trouvons l'essentiel en consultant les articles 92 à 97 qui énumèrent les devoirs et les responsabilités d'un arbitre. J'ajouterai simplement qu'il y a trois sortes d'arbitres:

(1) l'arbitre en chef, prévu dans la mesure même, à qui on peut faire appel;

(2) un conseil d'arbitrage, composé de représentants de chacune des parties intéressées dans un différend, peut être établi; et

(3) une entente collective peut comporter une disposition portant sur la nomination d'un arbitre.

Quelle que soit la forme choisie, dans tous les cas la fonction de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est la même.

La distinction à retenir ici est la différence entre «arbitration» et «adjudication». *Arbitration* désigne l'arbitrage d'un différend portant sur la négociation d'un contrat, ou la renégociation d'un contrat, où un différend a surgi au cours de la négociation ou de la renégociation. *Adjudication* désigne l'arbitrage de différends surgissant sur des questions d'interprétation—questions de droits en ce qu'elles se distinguent des questions d'intérêts.

«La décision arbitrale», monsieur le président, s'explique d'elle-même. C'est la décision écrite rendue par le Tribunal d'arbitrage au sujet d'un différend, et nous reviendrons là-dessus aux articles 67 à 76. Je ne crois pas qu'il y ait lieu de donner d'autres explications pour le moment.

«Le Tribunal d'arbitrage» désigne le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique institué en vertu de l'article 60; je me contenterai d'ajouter ici que le modèle général adopté ici est celui du tribunal d'arbitrage établi en vertu de l'entente d'arbitrage de 1923 du *Whitley Council*, au Royaume-Uni.

La définition d'«agent négociateur» est la même que celle donnée à «l'agent» certifié de négociation» dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

L'«unité de négociation» désigne ici un groupe de deux ou plusieurs employés qui, en conformité de la présente loi, est déclaré constituer une unité d'employés habile à négocier collectivement, et la détermination, comme les membres le savent, en relève de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. On trouve une définition comparable à celle-ci dans la loi d'Ontario, bien que, sauf erreur, il n'y ait pas de définition de l'«unité de négociation» dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

Quand il est question de «Commission», il s'agit dans tous les cas de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, et je crois, monsieur le président, que la composition de cette Commission est une question que nous pourrons discuter lorsque nous en viendrons aux articles 11 à 25 dans lesquels sont déterminées l'identité, la composition et les fonctions de cette Commission.

Le «Président» désigne le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Vous remarquerez qu'il s'écrit avec une majuscule et «président», quand il s'écrit avec une majuscule et se trouve seul dans le bill, désigne toujours le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Il y a une autre place dans le bill où «président» s'écrit avec une minuscule et c'est celui du tribunal d'arbitrage, mais dans tous les cas, l'expression globale est utilisée ici—le président du tribunal d'arbitrage—et il n'y a pas, je crois, lieu à confusion s'il est reconnu qu'il existe une distinction entre «Président» (avec une majuscule) de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et l'autre président.

M. WALKER: J'ai une autre question à poser. Y a-t-il une autre Commission? Votre définition orale est différente de celle qui est imprimée. Celle-ci mentionne simplement que «président» désigne le président de la Commission.

M. DAVIDSON: Il y a le Tribunal d'arbitrage et il y a la Commission d'arbitrage dont il est question au mot «adjudicator» ci-haut mentionné. Il est toujours écrit avec un «b» minuscule et on se sert de l'expression globale. Par conséquent, lorsqu'on voit «Président» avec un «P» majuscule et «Commission» avec un «C» majuscule, on ne peut douter que ces mots désignent le Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

«Convention collective»—cette définition est en tous points semblable à celle qu'on trouve dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Il y a un cas où, je crois, il y a déjà eu quelque discussion. La loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail fait allusion aux termes ou conditions d'emploi, y compris des dispositions visant les taux de salaire et les heures de travail. C'est l'intention des greffiers en loi qui ont rédigé ce texte de comprendre dans l'expression «dispositions visant les termes et les conditions d'emploi et les questions connexes» toutes les questions en jeu et ils ne voient pas la nécessité, juridiquement parlant, de spécifier en particulier les dispositions relatives aux taux de salaire et aux heures de travail

«Bureau de conciliation» est une expression semblable à la définition qu'on trouve dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. La distinction à établir, je crois, entre le rôle du conciliateur et du bureau de conciliation est déjà connue des membres du Comité, et à moins qu'ils ne désirent plus d'explications à ce sujet, je vais présumer qu'il n'y a pas lieu d'en fournir d'autres.

«Conciliateur», dans la définition (*J*, désigne une personne nommée par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour aider les parties aux négociations collectives à se mettre d'accord. Il est possible de s'arranger pour qu'un conciliateur soit nommé dans le cas où des

négociations conduisant à l'arbitrage obligatoire soient impliquées et aussi dans le cas de négociations conduisant à la nomination d'un bureau de conciliation ainsi que dans l'éventualité du droit de recours à la grève.

Le conciliateur fait l'objet de ces deux choix. Le bureau de conciliation, toutefois, n'intervient que dans le cas où l'arbitrage n'est pas le recours définitif mais où il y a possibilité de cessation de travail en dernier ressort.

«Employé désigné» signifie des employés qui sont membres des unités de négociations collectives et qui, à cause des exigences de sûreté et de sécurité contenues dans les dispositions du bill, sont désignés et à qui il n'est donc pas permis de quitter le travail, même s'ils font partie d'une unité de négociations collectives qui a opté pour le bureau de conciliation et pour le droit de grève. Les méthodes grâce auxquelles ces employés désignés sont choisis sont établies dans l'article 79 de la loi, et nous y reviendrons plus tard. Il faut prévoir un procédé de négociations entre l'employeur et l'agent de conciliation, et l'employeur doit indiquer les employés qu'il se propose de désigner comme ceux qui ne peuvent prendre part à une grève même s'ils sont membres de l'unité de négociations qui va se mettre en grève; et ces employés ont le droit d'accepter ou de rejeter ces désignations proposées par l'employeur, et la résolution définitive de tout désaccord surgissant sur ce point relève du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

La définition de «différend» s'inspire de la définition donnée dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, mais désigne aussi, vu la nécessité d'agir ici de la sorte, les différends qui sont finalement tranchés par arbitrage ainsi que ceux qui s'orientent vers le bureau de conciliation ou la solution sans arbitrage. Dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail se trouve une allusion aux différends «appréhendés», dont il n'est pas question ici, et nous pouvons expliquer aux membres du Comité les raisons de cette omission lorsque nous en arriverons aux articles concernés, si l'on désire que nous le fassions.

Puis nous arrivons à l'importante définition de l'«employé». Je dis que c'est une définition particulièrement importante, car je signale aux membres du Comité que le terme «employé», cité dans la présente mesure, ne s'applique qu'aux personnes qui font partie d'une unité de négociation. Une personne qui est exclue pour toute raison donnée dans les explications qui suivent cette définition de l'«employé»— une personne qui est exclue de cette définition d'«employé»—ne relève pas des dispositions de cette loi qui porte sur les droits donnés aux employés en ce qui concerne les négociations collectives. Si je suis exclu parce que je suis employé à titre de membre de l'administration, ou parce que mon emploi n'est pas durable, mais seulement temporaire, alors en m'excluant de ce titre vous me refusez le droit de me joindre à mes camarades temporaires pour organiser des négociations collectives avec mon employeur.

M. BELL (*Carleton*): Jusqu'à quel point pouvez-vous être temporaire? Quand le doyen des sous-ministres se désigne lui-même comme temporaire. . .

M. KNOWLES: Avez-vous obtenu une opinion, à ce sujet, du ministère de la Justice?

M. DAVIDSON: J'ai eu des opinions données par d'autres, mais non par le ministère de la Justice.

Une VOIX: Y compris l'auditeur général?

M. DAVIDSON: Le premier groupe de personnes qui sont exclues de la définition d'«employé» sont celles qui sont nommées par le gouverneur en conseil, aux termes d'une loi du Parlement. Cette catégorie comprendrait les fonctionnaires parlementaires, les employés statutaires, les sous-ministres des ministères et ainsi de suite.

M. WALKER: Le personnel des ministres?

M. DAVIDSON: Oui, parce que les membres du personnel des ministres qui sont exclus sont nommés par le gouverneur en conseil.

M. WALKER: S'agit-il de postes statutaires?

M. DAVIDSON: Non, ce ne sont pas des postes statutaires.

M. WALKER: C'est ce que je me demandais; car vous avez semblé préciser que la nomination devait être pour un poste statutaire.

M. BELL (*Carleton*): Aux termes de la loi sur l'emploi dans la fonction publique, les nominations seront faites par le ministre et non pas par le gouverneur en conseil.

M. DAVIDSON: J'y pensais aussi. La plupart des membres du personnel des ministres qui sont exclus sont nommés actuellement par le gouverneur en conseil. Deux seulement sont nommés par le ministre.

M. KNOWLES: Aux termes de la nouvelle loi sur l'emploi dans la fonction publique, ils sont tous nommés par le ministre.

M. DAVIDSON: La question qui se pose est si, oui ou non, ces employés sont membres de la fonction publique au sens de la définition que nous avons ici. La «fonction publique» est définie ici comme: «l'ensemble des divers postes qui sont compris dans un ministère ou département ou dans quelque autre secteur de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion l'annexe A».

J'aimerais avoir le temps, si on me le permet, monsieur le président, d'étudier cette question et de répondre aux membres en temps et lieu.

Avant d'aller plus loin, monsieur le président, y a-t-il d'autres questions à ce sujet?

Je crois que les raisons pour lesquelles les personnes recrutées sur place hors du Canada sont exclues sont évidentes. Ces personnes sont sous la juridiction d'autres pays souverains et nous ne pouvons pas, par ce que nous faisons ici, penser à régir les relations entre employeur et employés dans le cas d'employés qui relèvent de la compétence d'une autre législature dans d'autres pays.

M. LACHANCE: Ne restent-ils pas des employés du Gouvernement canadien?

M. DAVIDSON: Ils restent des employés du Gouvernement canadien, mais il n'y a aucun moyen légal pour le Gouvernement canadien ou pour eux, de mettre en vigueur ou d'exécuter les dispositions de cette loi canadienne dans les tribunaux dont ils dépendent.

M. LACHANCE: Comment seront régies leurs relations avec leur employeur?

M. KNOWLES: Cette disposition ne concerne pas les personnes recrutées au Canada et envoyées à l'étranger. Elle concerne par exemple un chauffeur embauché par une ambassade à Washington ou à Moscou.

M. DAVIDSON: Les employés recrutés sur place sont par exemple ceux qui habitent d'une façon permanente Londres en Angleterre et qui sont embauchés

par le Haut Commissaire là-bas; ils ne sont pas régis actuellement par la loi sur la fonction publique.

M. LACHANCE: Ne pourrait-il s'agir de Canadiens vivant à Londres en Angleterre?

M. DAVIDSON: Oui, cela se pourrait monsieur; mais ils sont recrutés sur place.

Je me rends compte qu'il y a un problème et c'est pourquoi j'ai pris la peine de préciser les raisons pour lesquelles ces employés étaient exclus. Cette disposition, telle que rédigée maintenant, se fonde sur le principe qu'il n'est pas possible dans le cadre de cette législation, de régir de la même façon les employés n'étant pas sous la juridiction du Gouvernement canadien, même s'ils sont embauchés par le Gouvernement du Canada.

M. CHATTERTON: Quelle est la situation du personnel de la compagnie des Jeunes Canadiens?

M. DAVIDSON: Ils ne font pas partie de la fonction publique du Canada. Il est prévu, aux termes de la loi, que la compagnie des Jeunes Canadiens, comme par exemple le Conseil des Arts du Canda, n'est pas une agence du Gouvernement du Canada; c'est pourquoi vous verrez, monsieur Chatterton, qu'il n'est pas question de la compagnie des Jeunes Canadiens ou du Conseil des Arts du Canada dans l'annexe de ce bill. Ils ne font pas partie de la fonction publique. S'ils ont des employés, ils ne sont pas inclus dans le cadre de cette législation.

M. BELL (*Carleton*): Il y a une question importante qui a été soulevée par l'Association du service civil concernant l'alinéa 5; à ce sujet, ils ont exprimé l'opinion que les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire et qui reviennent d'année en année devraient avoir l'opportunité de faire partie d'une unité de négociation, même si elles travaillaient moins de six mois. Il m'a semblé que c'était là une question de quelque importance. Je pense par exemple à la ferme expérimentale centrale où plusieurs personnes sont employées durant la saison d'été seulement mais ils reprennent le même travail d'année en année. Je me demande si c'est une bonne chose que ces personnes soient complètement exclues?

M. DAVIDSON: Il y a plusieurs problèmes, monsieur Bell, et je crois que nous nous en rendons compte. Je n'aime pas être obligé d'avoir recours à l'expression banale «il y a une limite à tout». Le problème réel est de déterminer jusqu'à quel point on peut envisager l'adhésion d'employés qui travaillent pendant une courte période ou à titre occasionnel ou temporaire comme s'ils étaient des employés permanents, membres permanents en puissance d'une unité de négociation et dont les votes peuvent déterminer qui sera ou non accrédité comme l'agent négociateur de cette unité; dont les votes peuvent ou non décider si l'unité de négociation choisira de procéder par voie d'arbitrage ou de conciliation; dont les votes peuvent décider si, oui ou non, une proposition mise de l'avant et acceptée lors des négociations, sera, oui ou non, acceptable pour la majorité des membres de l'unité de négociation.

Il nous semble, si je puis m'exprimer ainsi, qu'il y a de réels dangers à la fois du point de vue de l'unité de négociation et de sa continuité, et du point de vue de la position de l'agent négociateur et de la mesure dans laquelle il peut accepter et remplir un mandat de ses commettants. Il se pose ici des problèmes très réels tant du point de vue des associations de personnel ou des unités de négociation, que du point de vue de l'employeur.

Tout ce que je puis dire est que, tout en reconnaissant qu'il y a là un problème, nous croyons être allés à peu près aussi loin qu'il nous était possible de le faire en pratique; nous nous rendons compte du fait que ces problèmes

théoriques vont se présenter; par exemple, que se passe-t-il lorsqu'un employeur embauche délibérément des gens pour cinq mois et demi, puis les congédie ou cesse de les employer, puis un mois plus tard, les embauche de nouveau pour un autre cinq mois et demi?

En théorie, cette possibilité technique existe, mais en fin de compte, c'est la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui décidera si un individu est, oui ou non, un employé pour fins de son adhésion à cette unité de négociation; si je comprends bien, les décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique peuvent être référées aux tribunaux. En conséquence, nous considérons qu'il y a une garantie contre les tentatives flagrantes tendant à abuser de cette disposition du bill et que le mieux que nous puissions faire est de stipuler une période de temps déterminée et que les personnes étant employées à titre occasionnel ou temporaire, travaillant moins longtemps que cette période, ne seront pas reconnues comme employés et membres possibles d'une unité de négociation, alors que ceux travaillant plus longtemps que cette période déterminée, le seront. Cette période pouvait être de 5 mois; elle pouvait être de 4 mois; elle pouvait être de 10 mois. Il nous a semblé que 6 mois était la durée la plus pratique. Je devrais ajouter qu'on me dit qu'il existe un rapport entre la décision qui a été finalement prise à cet égard et la période d'essai de 6 mois prévue par la loi sur la pension dans la fonction publique. Je ne sais pas jusqu'à quel point cet argument est valable, mais c'est une des choses dont on a tenu compte.

M. CHOQUETTE: Je me demandais si lorsqu'on a fixé cette période à 6 mois, on a pris en considération la situation des étudiants travaillant pendant l'été. J'imagine qu'ils seraient presque tous exclus.

M. DAVIDSON: Ils seraient presque tous exclus. Si vous le permettez, je vais vous lire la note que j'ai ici: Les employés travaillant à titre temporaire ou occasionnel sont embauchés pour une période de temps donnée pour faire face aux fluctuations, saisonnières ou autres, de la quantité de travail, auxquelles les employés permanents ne peuvent pourvoir d'une façon économique. Par exemple, il y a les employés temporaires du centre des données fiscales; les employés temporaires de la Commission d'assurance-chômage pendant les périodes d'affluence et alors que le nombre des réclamations est très élevé; les personnes employées pendant l'été, telles que les étudiants qui travaillent pendant l'été, les membres des équipes qui vont dans le nord pendant l'été pour y faire des relevés techniques et ainsi de suite. Je crois que la signification de l'expression est évidente, mais il s'agissait de décider où il fallait établir la limite.

M. ORANGE: Vous parlez de ceux qui travaillent à titre occasionnel ou temporaire, mais je pense à une autre catégorie et je ne sais pas où elle se situe. Il s'agit des emplois saisonniers. Ce sont les gens qui sont embauchés dans les parcs nationaux pour environ 6 mois et ces emplois sont classés comme étant des emplois semi-annuels. Ces gens vont travailler le nombre de mois qui s'avère nécessaire; ils peuvent parfois travailler plus de 6 mois. Il s'agit d'emplois permanents. Les gens occupant ces emplois le font d'une façon permanente. Ils reviennent d'année en année et sont employés pendant cette période de 6 mois, parfois plus longtemps.

M. DAVIDSON: Puis-je vous demander de vous reporter, monsieur Orange, à l'alinéa (4)? Si une personne, au cours de l'année, travaille pendant un tiers de l'année, elle est régie par cet alinéa.

Ceci sera peut-être utile à monsieur Bell pour le cas dont nous parlions plus tôt. Si une personne est employée régulièrement d'année en année pendant un tiers de l'année de travail, je crois qu'elle est régie par l'alinéa (4).

M. BELL (*Carleton*): Ne s'agirait-il pas d'une personne qui aurait le droit de revenir chaque année? Je crois que le genre d'employé dont nous parlions, par

exemple celui qui travaille à la ferme expérimentale centrale, n'a pas ce droit. Il est en fait réembauché au début de chaque saison.

M. DAVIDSON: Je crois que c'est vrai. Cependant je crois aussi qu'il y a d'autres employés saisonniers dont l'emploi d'une saison à l'autre est assuré, continu ou périodique, et ceux-là se distinguent de ceux qui sont seulement réembauchés par hasard.

Les raisons des alinéas (3), (4) et (5), que nous avons discutées, sont, je crois, évidentes. Lorsque la rémunération d'une personne est fondée sur les fonctions de l'emploi ou se rattache directement aux recettes, il n'y a pas de relations entre employeur et employés. Il s'agit plutôt de relations contractuelles ou de mandataires et ces personnes sont exclues. On me dit que cette catégorie comprend les greffiers du scrutin, les officiers rapporteurs, les enrôleurs dans les petits ports, les conseillers nautiques, les gardiens de ports, les agents des rentes, les vendeurs de timbres-poste et ainsi de suite.

M. KNOWLES: Et qu'advient-il des maîtres de poste dans les petites villes—ceux qui sont nommés par patronage? Les maîtres de poste des bureaux à commission, dont le salaire est en rapport avec le revenu de leur bureau, sont exclus?

M. DAVIDSON: Je ne dirais pas cela, monsieur Knowles.

M. KNOWLES: Que diriez-vous alors?

M. DAVIDSON: Il s'agit là d'un problème que nous essayons de régler actuellement. En vérité, nous croyions au début que cette expression «en rapport avec le revenu du bureau dans lequel elle est employée» aurait pour effet d'exclure ceux qu'on appelle «maîtres de poste des bureaux à commission», dont le salaire est payé par le ministre des Postes et est en rapport avec le revenu du bureau de poste. Nous avons étudié cette question intensément au cours des dernières semaines et il nous semble qu'en fait, la rémunération de ces rapports avec la somme de travail fourni plutôt que directement avec le revenu, et que les maîtres de poste des bureaux à commission ne seront probablement pas exclus par suite de cette disposition. Je dois dire que ceci n'est pas encore complètement clair dans notre esprit et j'aimerais demander au Comité qu'il nous soit permis de revenir sur le sujet dès que nous serons mieux fixés. Nous sommes d'avis que les maîtres de poste des bureaux à commission, particulièrement ceux qui sont régis par la loi sur la pension dans la fonction publique et qui, par conséquent, sont considérés comme des employés, ne sont pas exclus de la définition d'employés donnée ici. Ils ne sont certainement pas exclus aux termes de l'article 2 (m) (iii).

M. LACHANCE: Et qu'advient-il de leurs employés?

M. DAVIDSON: Ceci affecte leurs employés de la même façon que cela les affecte eux-mêmes. Mais il s'agit d'une question que je demanderais au Comité de remettre à plus tard tout en insistant pour que j'y revienne un peu plus loin au cours de ces délibérations.

M. BELL (*Carleton*): Je ne suis pas certain si, en principe, le Dr Davidson désire qu'ils soient inclus ou exclus.

M. DAVIDSON: En principe, monsieur le président, nous qui avons participé à la rédaction de cette législation, sommes partis du principe que le plus grand nombre possible de personnes, dont l'emploi comporte l'exercice de fonctions pour la Couronne du chef du Canada, devraient être régies par les dispositions de cette loi. C'est là le principe sur lequel nous nous sommes fondés, mais il y a ces problèmes marginaux qui se sont soulevés. Il y a par exemples la question de

déterminer quand des relations entre employeur et employés existent et quand elles n'existent pas. S'il était établi que le salaire des bureaux à commission, ainsi qu'on les appelle, était entièrement et directement proportionnel aux revenus du bureau de poste—si en fait ils étaient à commission, ce qui n'est pas le cas apparemment—et s'il n'existait aucune autre disposition d'aucune autre loi les reconnaissant comme employés à d'autres fins, je crois que nous serions alors obligés de conclure qu'ils sont dans la même situation que les autres que j'ai déjà mentionnés et qu'ils devraient être exclus parce qu'ils ne peuvent véritablement être considérés comme des employés. Mais les deux choses que nous croyons avoir établies sont: (1) qu'ils sont reconnus comme employés s'ils sont au-dessus d'un certain niveau aux termes de la loi sur les pensions dans la fonction publique et sont régis comme tels par cette loi, et (2) que leur salaire, si nous comprenons bien, est maintenant proportionnel à la quantité de travail qu'ils fournissent plutôt que seulement aux revenus perçus par leurs bureaux. Cela nous a amenés à la conclusion préliminaire, que nous essayons de confirmer, qu'ils ne seront pas exclus en vertu des dispositions contenues à (m) (iii) telles que rédigées actuellement.

M. BELL (*Carleton*): Lorsque nous reviendrons à ce sujet, nous donnerez-vous les catégories qui seront exclues?

M. DAVIDSON: Quelles catégories?

M. BELL (*Carleton*): Les personnes qui seront exclues par suite de ce paragraphe.

M. DAVIDSON: Je les ai déjà mentionnées monsieur Bell. Les greffiers du scrutin et les officiers rapporteurs.

M. KNOWLES: Ils ne sont pas permanents maintenant?

M. DAVIDSON: Les enrôleurs dans les petits ports; les conseillers nautiques. Je ne sais pas s'il y a des enrôleurs dans le comté de Carleton. Y en a-t-il monsieur Bell?

M. BELL (*Carleton*): Au bas de Island Park Drive.

M. DAVIDSON: Les gardiens de ports, les agents des rentes, les vendeurs de timbres-poste. Voilà certaines des catégories d'employés. Il y en a probablement d'autres.

M. KNOWLES: Il s'agit d'une étude sérieuse et qui n'est pas faite à la légère. Les officiers rapporteurs ne sont-ils pas permanents au contraire des greffiers du scrutin auxquels on fait appel seulement une fois par année à peu près?

M. DAVIDSON: Pourrions-nous examiner cette question? Nous ne suivons pas évidemment cette législation d'aussi près que vous.

M. KNOWLES: Je sais. Ils sont permanents jusqu'à ce qu'ils soient congédiés.

M. LACHANCE: Est-ce que vous mettez sur le même pied les maîtres de poste des bureaux auxiliaires de Montréal ou d'Ottawa et les maîtres de poste des bureaux à commission des régions rurales ou des petites villes?

M. DAVIDSON: Je ne pourrais pas répondre moi-même à cette question monsieur le président. Peut-être M. Love ou M. Roddick pourraient-ils vous donner une réponse, ou peut-être pourrions-nous l'obtenir pour vous.

M. LACHANCE: J'aimerais savoir s'ils sont mis sur le même pied que les maîtres de poste des bureaux à commission, car je sais qu'il y en a cinq ou six dans la circonscription de Lafontaine. J'aimerais savoir si ces maîtres de poste des bureaux auxiliaires sont considérés comme des maîtres de poste des bureaux à commission.

M. LOVE: Je crois, monsieur le président, qu'il y a deux cas différents. Plusieurs bureaux de poste auxiliaires, surtout dans les grandes villes, ont un

personnel composé de fonctionnaires qui sont des employés au sens complet du mot. Les bureaux de poste à commission cependant, ne se trouvent pas seulement dans les petites villes et je crois qu'il y en a certains dans les grandes villes.

M. LACHANCE: Il y en a dans les circonscriptions de Montréal.

M. LOVE: La différence réside dans le fait qu'ils sont ou non payés à partir des revenus postaux. Lorsqu'ils sont payés à partir des revenus postaux, c'est là que se posent les problèmes mentionnés par le Dr. Davidson. La nature de la relation entre employeur et employés est certainement différente car en ce moment, entre autres choses, le niveau de leur salaire est déterminé par le ministre des Postes plutôt que par le Conseil du Trésor et l'argent requis pour défrayer ces salaires provient des revenus postaux. C'est le problème que nous essayons de débrouiller.

M. LACHANCE: Je ne crois pas qu'ils aient jamais été considérés comme employés du Gouvernement.

M. DAVIDSON: Il y a une autre catégorie dont je veux parler et, si M. Bell me le permet, je vais me servir comme exemple de la pharmacie Carver où il y a un bureau auxiliaire. Tous les bureaux de poste auxiliaires ne sont pas dans la même situation car je crois que pour certains de ces bureaux, la seule source de revenus est constituée par des commissions alors que dans une pharmacie, le propriétaire et ses employés fournissent un nombre limité de services postaux.

M. BELL (*Carleton*): Certains d'entre eux sont très bien, y compris la pharmacie Carver.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Veuillez faire silence. Je crois que le Dr Davidson va éclaircir cette question.

M. DAVIDSON: Je crois que les raisons pour lesquelles une personne employée ou régie par le Conseil du Trésor est exclue, sont évidentes. La définition d'une «personne préposée à la gestion» est donnée plus loin dans la liste des définitions. Je devrais ajouter qu'il y a une ou deux autres questions qui devront être à nouveau étudiées en ce qui concerne l'alinéa (m); la plus importante concerne une phrase que nous proposerions d'ajouter à la fin de l'alinéa (m) qui protégerait la situation des employés durant les périodes d'arrêt de travail et qui aurait pour effet de confirmer qu'ils ne cesseraient pas d'être employés, par suite de cette législation, au cours d'une période où il y a un arrêt de travail. On étudie actuellement la rédaction de cette phrase et nous vous la communiquerons dès que nous serons en mesure de le faire.

M. KNOWLES: Cela fait suite à la décision de la Cour dans la cause du Royal York.

M. DAVIDSON: Je crois que c'est une question de justice, indépendamment de la cause du Royal York. Il y a aussi un problème dans le cas de certains employés de la Gendarmerie royale du Canada dont il est actuellement fait mention à l'annexe A et qui, nous le croyons maintenant, devraient être mentionnés plus tôt et exclus de la définition d'employé, telle que donnée à l'article 2 du bill. Si vous regardez l'annexe A, parti I, vous verrez qu'on y mentionne la «Gendarmerie royale du Canada, (à l'exception des postes occupés par les membres de la Gendarmerie)». On se propose maintenant, par une rédaction différente, d'en faire mention à l'article 2 et de les ajouter à la liste qui s'y trouve pour qu'ils soient exclus de la définition d'employé.

«L'association d'employés» est la définition suivante. Elle signifie une association d'employés ayant notamment pour objet la réglementation des relations

entre l'employeur et ses employés—c'est-à-dire les relations telles que prévues par les dispositions de cette loi—et l'expression comprend, sauf si le contexte exige une autre interprétation, un conseil d'associations d'employés. Encore une fois, monsieur le président, cette définition est semblable à celle d'union ouvrière donnée dans la loi sur les relations industrielles visant les différends du travail et dans la législation de l'Ontario. La loi sur les relations industrielles visant les différends du travail, et je crois ne pas me tromper, ne mentionne pas de conseil d'associations d'employés mais la législation de l'Ontario a été récemment amendée je crois pour en faire mention.

«Employeur» qui est la définition suivante, signifie «Sa Majesté du chef du Canada». Il est prévu qu'elle sera représentée de deux façons: d'abord par le Conseil du Trésor dans le cas de la plupart des secteurs de la fonction publique; ensuite il y a, comme les membres le savent, certains secteurs qui sont exclus à l'annexe A, partie II, et qui sont établis comme employeurs distincts. Dans le cas des groupes d'employés qui sont régis par cette disposition concernant les employeurs distincts, le Conseil du Trésor ne sera pas impliqué comme représentant de l'employeur dans les négociations. Pour ce qui est de l'annexe elle-même, je crois que ce serait le bon moment d'expliquer pourquoi dans certains cas, des organismes comme l'Office national du film ou la Commission du centenaire ont été mis de côté et pourquoi on leur a donné le statut d'employeur distinct, plutôt que de permettre à leurs employés de négocier comme le reste de la fonction publique ayant comme employeur le Conseil du Trésor.

Il y a ensuite une définition importante, celle de grief. Il désigne «une plainte écrite, présentée en conformité de la présente loi par un employé sauf que, aux fins de toute disposition de la présente loi visant les griefs, la mention d'un employé s'applique à une personne qui serait un employé, n'est-ce le fait qu'elle est préposée à la gestion». Cela me donne le droit de me plaindre mais pas celui de négocier. La raison pour laquelle cette disposition a été insérée n'est pas, je puis en assurer les membres, de protéger les gens dans ma situation; son but est plutôt de protéger les personnes qui, parce qu'elles seront préposées à la gestion à des niveaux moins élevés, devront avoir un moyen de faire connaître leurs griefs, même si le fait d'être préposées à la gestion peut les priver du droit de faire partie d'une unité de négociation avec les employés qu'ils ont la responsabilité de gérer.

M. KNOWLES: Leur droit de présenter des griefs devrait s'exercer en ayant recours à la procédure habituelle.

M. DAVIDSON: Oui, la procédure en cours dans le ministère dont ils sont membres.

M. KNOWLES: A qui présenteraient-ils ces griefs?

M. DAVIDSON: J'aimerais que quelqu'un se renseigne à ce sujet et me le laisse savoir.

L'autre exception concerne les cas qui, aux fins de toute disposition de la présente loi visant les griefs relativement aux mesures disciplinaires qui entraînent un congédiement ou une suspension. La mention d'un «employé» s'applique à un ancien employé ou à une personne qui serait un ancien employé n'était-ce le fait qu'au moment de son congédiement ou de sa suspension elle était préposée à la gestion. Je crois que les membres peuvent très bien comprendre les raisons pour lesquelles une telle disposition a été incluse.

M. BELL (*Carleton*): J'ai remarqué un certain nombre de représentations dans l'excellent meno qu'a préparé le secrétaire. Je vois trois organisations, le Congrès des travailleurs canadiens, la Fédération du service civil et une autre organisation. Ont-elles été analysées, docteur Davidson?

M. DAVIDSON: Elles l'ont été, monsieur, mais je voudrais demander à M. Roddick de faire des commentaires à ce sujet. Vous parlez des représentations faites par les associations d'employés...

M. BELL (*Carleton*): Au présent Comité.

M. DAVIDSON: ...concernant la définition de grief.

M. BELL (*Carleton*): Je vois le Congrès des travailleurs canadiens, je n'ai pas encore pu lire leur texte. Peut-être que M. Roddick pourrait exprimer un commentaire?

M. RODDICK: Monsieur le président, il y a eu un certain nombre de représentations faites relativement aux griefs. Celles dont je me souviens présentement sont les propositions voulant que tous les griefs puissent être jugés; les propositions voulant que le concept de grief comprenne les groupes d'employés aussi bien que les particuliers; il y en avait un autre, mais je ne me le rappelle pas présentement.

M. BELL (*Carleton*): C'est le point soulevé par les facteurs, je crois, voulant que cette définition comprenne un grief provenant d'un groupe d'employés ou par le groupe même qui est préposé aux négociations. C'est en page 7 de l'exposé du syndicat des facteurs.

M. RODDICK: Je pense, M. Bell, que la troisième représentation dont je me souviens était le désir de la part de certaines organisations d'employés de voir le droit de grief remis entre les mains du syndicat plutôt qu'en celles de l'employé, mais celle dont vous parlez provient du syndicat des facteurs qui se rapporte à...

M. BELL (*Carleton*): C'est à la page 7 de l'exposé du syndicat des facteurs, et il traite de la présente définition:

> «Le bill ne prend pas en considération le fait que les griefs pourraient également être soumis par un groupe d'employés ou par le groupe même qui est préposé aux négociations collectives. Cet oubli se remarque encore à l'article 90 et nous demandons au Comité de faire des recommandations pour corriger ceci.»

M. RODDICK: Monsieur Bell, je pense que lorsque le bill a été rédigé, c'était au moins mon interprétation—peut-être que je dois m'en tenir à l'exprimer comme cela—que cette proposition ne permettrait pas un grief provenant d'un groupe. Je pense que nous serons peut-être disposés à étudier ceci pour voir si en réalité cette supposition était vraie ou non, parce que je ne pense pas que les gens qui ont rédigé le bill avaient l'intention d'exclure cette possibilité. Cela me semble être une possibilité tout à fait raisonnable.

M. BELL (*Carleton*): Nous retournerons peut-être en arrière pour étudier cela. Je n'ai pas encore pu trouver à quel endroit dans l'exposé du Congrès des travailleurs canadiens l'on traite de ceci.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, n'y a-t-il pas une disposition dans la Loi sur l'interprétation...et ceci n'est pas une raison pour ne pas le rendre plus

clair ici...qui dit que les mots qui sont au singulier comprennent le pluriel; ou est-il nécessaire de faire une disposition spécifique pour ceci dans chaque bill particulier?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Peut-être que le docteur Davidson aura la chance d'étudier ceci.

M. DAVIDSON: Il nous fera plaisir de l'étudier. Cela est-il satisfaisant?

M. BELL (*Carleton*): Je suis très satisfait, et d'une façon générale je me propose d'essayer d'étudier tous les exposés et de voir que les points que vous avez soulevés soient étudiés par le présent Comité et, monsieur Davidson, vos adjoints ont peut-être devant eux le travail que le secrétaire a préparé pour nous en sorte que, si des questions sont posées sur une page quelconque des exposés, nous soyons en mesure d'obtenir des réponses immédiates.

M. DAVIDSON: Je vous remercie de cette suggestion. Nous allons la suivre.

Monsieur le président, j'ai pu confirmer la référence que j'ai faite relativement à la Loi sur l'interprétation. La Loi sur l'interprétation, à l'article 31(1) dit: «Dans toute loi, à moins que l'intention contraire ne soit évidente, (j) les mots qui sont au singulier comprennent le pluriel et les mots qui sont au pluriel comprennent le singulier.» Il se peut facilement que nous ayons supposé cela tout en faisant notre travail et que ceux qui ont rédigé le bill aient supposé cela, mais cela ne signifie pas qu'il ne faudrait pas l'expliciter dans cette disposition particulière et nous nous ferons un plaisir de faire un rapport sur cette question dès que nous aurons eu la chance de l'étudier de plus près.

M. KNOWLES: Avant d'entreprendre la partie du bill qui traite des griefs.

M. DAVIDSON: Oui, l'article 90.

M. KNOWLES: Articles 90 et 99.

M. DAVIDSON: Les membres pourraient-ils en prendre note. Nous en prendrons note et nous y reviendrons, si vous ne le faites pas. Il serait utile de nous souvenir de la nécessité de...

M. KNOWLES: Seulement pour le dossier.

M. BELL (*Carleton*): Seulement pour le dossier. Cette question est soulevée par le Congrès des travailleurs canadiens en page 21 de leur exposé, alinéa 54.

M. KNOWLES: Il ne semble y avoir rien d'inexact dans cette définition que nous étudions réglant la question à savoir s'il s'agit d'une personne ou d'un syndicat. Nous en arriverons à cela aux clauses 90 à 99. En réalité, tout ce que nous faisons ici, c'est de nous assurer qu'un grief comprend un grief présenté par une personne qui est préposée à la gestion.

M. DAVIDSON: Eh, bien, cela va un peu plus loin que ça. Il est mentionné: «un grief signifie une plainte faite par écrit et présentée par un employé conformément à la présente loi» et la question consiste réellement à savoir si deux employés ou si un groupe d'employé ou un représentant pour un groupe d'employés peut se conformer au libellé tel qu'il est exprimé ici.

M. KNOWLES: A savoir si cet employé le fait directement ou par l'intermédiaire d'un syndicat.

M. DAVIDSON: Est-ce que je pourrais suggérer aux membres du Comité, au sujet des définitions d'«attestation initiale» et de «catégorie d'emploi», étant donné la complexité des problèmes qui se rapportent à l'attestation initiale et

aux catégories d'emploi ainsi que le fait que nous devrons traiter de tout ce problème en vertu de la clause 26 lorsque nous en serons rendus là, qu'on laisse de côté ces questions jusqu'à ce moment. J'ai déjà mentionné qu'il y a certains changements que nous nous proposons de faire à la clause 26 et, par conséquent, je crois que ces deux définitions pourraient attendre ce moment.

M. KNOWLES: Mais vous ne proposez pas de changements ici.

M. DAVIDSON: Il peut y avoir certains changements à faire ici, M. Knowles, mais ils n'auront de sens que si, tout d'abord, nous nous expliquons au sujet de la clause 26.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre, messieurs. Nous allons ajourner jusqu'à huit heures ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): A l'ordre. Nous continuons avec l'article 2, alinéa r). Docteur Davidson.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, j'avais suggéré, et je pense que le Comité était d'accord, que les alinéas q) et r) soient laissés de côté pour être étudiés lorsque nous en viendrons à la clause 26. De plus, étant donné que l'alinéa s), le «groupe d'emploi», se rapporte aussi à la définition de «catégorie d'emploi», nous devrions peut-être faire la même chose avec elle.

Ceci nous ramène à la définition qui se trouve dans l'alinéa t), «partis» qui, je pense, est suffisamment clair et ne demande aucune explication. Il est comparable à la définition qui se trouve dans la Loi de I.R.D.I., article 2(1)n).

Nous en venons ensuite à une définition importante, celle d'une «personne préposée à la gestion».

M. WALKER: Excusez-moi, j'aimerais revenir à l'alinéa t) (ii), qui dit:

t)(ii) relativement à un grief, l'employeur et l'employé qui a présenté le grief;

je suppose que le sens d'«employé» peut être élargi de façon à comprendre le «représentant de l'employé».

M. DAVIDSON: Ceci se rattache, monsieur le président, à la discussion que nous avons eue cet après-midi au sujet d'«employé» lors de notre étude de la définition de «grief». J'indiquerais que nous avons l'intention de soumettre à l'attention du Comité un changement à ce sujet dans la définition de «grief» qui permettra à un employé de présenter lui-même un grief ou de le faire pour le compte d'un groupe d'employés. Nous ne pensons pas pour le moment qu'il y aurait une troisième disposition permettant à l'agent négociateur lui-même de présenter le grief. Évidemment, le fait qu'un grief est présenté par écrit par un employé, ou par un employé pour le compte d'un groupe d'employés, serait complété par la disposition de la loi qui permet à un employé de se faire représenter par un représentant de son propre choix. Maintenant, si nous disons bien nettement que l'employé qui présente un grief peut le présenter en son propre nom comme particulier ou pour le compte d'un groupe d'employés, il devient inutile ici de changer le libellé parce que ceci ne se réfère qu'à l'employé qui a présenté le grief.

Nous en sommes maintenant à la définition en vertu de l'alinéa u)...

M. KNOWLES: Nous reviendrons sur ce sujet lorsque nous verrons les autres articles.

M. DAVIDSON: Oh, oui. Cette question revient, M. Knowles, lors de l'étude des clauses autonomes qui traitent des griefs.

M. BELL (*Carleton*): J'étais bien en défaut ce matin, lorsque j'ai mentionné d'autres références, de n'avoir pas mentionné celles de la Fédération du service civil relativement à ceci.

M. DAVIDSON: Je pense que cette question que nous venons juste de soulever couvre dans une très grande mesure les soucis des organisations qui ont fait jusqu'à présent des représentations.

M. BELL (*Carleton*): Exactement. Je ne fais qu'exprimer mes excuses à la fédération, qui est maintenant l'alliance.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, pourrions-nous maintenant en venir à la définition d'une «personne préposée à la gestion»? J'attire ici l'attention des membres du Comité sur la distinction spécifique qui existe entre deux personnes mentionnées aux alinéas (i) et (ii) et les personnes qui sont mentionnées en vertu des alinéas (iii), (iv), (v), (vi) et (vii). Les personnes dont il est fait mention en vertu des alinéas (i) et (ii), à titre de personnes préposées à la gestion, sont déterminées d'après les faits. Les personnes dont il est fait mention en vertu des alinéas (iii), (iv), (v), (vi) et (vii), à titre de personnes qui sont ou qui peuvent être désignées comme étant préposées à la gestion sont des personnes au sujet desquelles la décision relève du comité, et ce sera le jugement ou l'opinion du comité qui établira si elles sont de fait censées être préposées à la gestion ou non. Je ne pense pas qu'il y ait de problème en autant que la chose concerne l'alinéa (i). Les motifs pour l'inclusion de ces personnes, à titre de personnes préposées à la gestion, sont évidents par eux-mêmes. L'allusion faite à l'égard de l'agent exécutif en chef ou de toute autre partie de la fonction publique devrait être prise de concert avec la liste des autres parties de la fonction publique qui se trouvent dans l'Annexe A du présent bill. Je mentionne cela pour montrer qu'il n'est pas possible de subdiviser d'une façon arbitraire la fonction publique en petits segments qui seraient appelés des parties. Les parties sont celles dont il est fait mention dans l'annexe des présentes mesures légales.

L'alinéa (ii) de la définition est inclus parce que l'on demande de temps en temps aux légistes du ministère de la Justice de donner au gouvernement, leur employeur, des avis et des conseils sur une grande variété de sujets qui se rapportent à cette législation, et donc, pour cette raison, l'on considère qu'ils devraient être considérés comme étant des personnes préposées à la gestion, avec tout ce que cela implique, en vertu des présentes mesures législatives, au sujet de leur poste. Dans ces deux cas il s'agit d'établir ce que sont les faits et, bien que la proposition de désigner une personne en vertu de l'un de ces titres comme employée préposée à la gestion pourrait, présumons-nous, être mise en question par l'agent négociateur parce qu'elles ne tombent pas en réalité sous le coup des alinéas (i) ou (ii), la question de fait demeurerait la seule question en litige. Lorsque nous en arriverons aux parties qui restent, vous remarquerez que, dans tous les cas, les personnes qui seront désignées en vertu des alinéas (iii), (iv), (v), (vi) et (vii) à titre de personnes préposées à la gestion dépendent, tout

d'abord, de la proposition soumise par l'employeur. Deuxièmement, elles sont sujettes aux récusations des négociateurs et, dans le cas d'une récusation, la décision doit être basée sur le jugement du comité, à savoir si les motifs de l'employeur pour désigner l'employé en question comme une personne préposée à la gestion sont valables ou non.

Les personnes en vertu de cette série de rubriques que l'employeur peut réclamer comme personnes préposées à la gestion comprend, tout d'abord, celles:

> u) (iii) qui ont des devoirs et des responsabilités d'ordre exécutif relativement à l'établissement et à l'administration des programmes du gouvernement.

Je pense que les raisons pour lesquelles il en est ainsi sont évidentes. Si l'employeur exagère en proposant de désigner les employeurs comme étant des personnes préposées à la gestion en vertu de cette rubrique, chaque cas particulier est sujet à examen et à récusation de la part des négociateurs en question. Les motifs permettant de comprendre les agents de personnel ou les personnes dont les fonctions comprennent celles d'agents de personnel dans la catégorie des personnes préposées à la gestion sont, je pense, assez évidents par eux-mêmes comme le sont les motifs permettant de comprendre dans cette catégorie les personnes dont les fonctions les obligent de s'occuper directement de la question des négociations collectives pour le compte de l'employeur.

La catégorie suivante de personnes considérées comme préposées à la gestion sont celles qui ont des responsabilités formelles...et j'aimerais attirer l'attention du comité sur le mot formel...pour le compte de l'employeur dans l'administration des procédures de grief. Une fois encore, les personnes dont les fonctions supposent une relation confidentielle avec l'une quelconque des personnes préposées à la gestion...dont nous avons déjà fait mention...seraient considérées, étant donné leur relation vis-à-vis de leur employeur immédiat, comme étant des personnes préposées à la gestion.

M. KNOWLES: Monsieur Davidson, n'avez-vous pas dépassé le sens de l'alinéa dans la façon dont vous avez exprimé cela? La clause dit «employé dans un poste impliquant la confiance de» toute personne. Vous dites maintenant «une relation confidentielle».

M. DAVIDSON: J'accepte votre correction. Vous avez tout à fait raison, M. Knowles. Je n'avais pas l'intention d'exprimer un sens différent. Il s'agit ici de la référence à «un poste impliquant la confiance de» et il faudrait établir que, de par sa nature, le poste suppose une relation confidentielle vis-à-vis de l'employeur qui a déjà été désigné.

M. KNOWLES: Pas tout simplement une personne qui est venue vous voir pour vous dire quelque chose de confidentiel?

M. DAVIDSON: C'est exact.

Le sénateur DESCHATELETS: Docteur Davidson, ceci est quand même une expression assez large, ce poste impliquant la confiance de toute personne.

M. DAVIDSON: Eh bien, permettez-moi de mentionner tout d'abord que, avant qu'un employeur puisse prétendre qu'un particulier devrait être considéré en vertu du sous-alinéa (vi) à titre de personne préposée à la gestion, il faudrait tout d'abord établir que l'employeur de cette personne était déjà établi comme étant une personne préposée à la gestion en vertu de (i), (ii), (iii), (iv) ou (v). Ce fait une fois établi, il faudrait alors établir à la satisfaction du négociateur en question ou, si cela ne marche pas, à la satisfaction de la Commission des

relations de travail dans la fonction publique que la personne qu'on prétend répondre aux conditions de l'alinéa (vi) occupait en réalité un poste impliquant la confiance de la personne déjà désignée. Monsieur le président le but de cette disposition est essentiellement d'assurer, par exemple, que dans le cas d'un secrétaire employé par le secrétaire-adjoint du Conseil du trésor, ou d'un secrétaire employé par le chef du personnel d'une division dans un ministère ou département du gouvernement, la position de ce secrétaire, étant de nature confidentielle relativement à la position de l'administrateur de personnel, en supposant que l'administrateur du personnel soit une personne préposée à la gestion—il s'ensuivrait alors, si cela est établi à la satisfaction de la commission, que le secrétaire de cet administrateur du personnel pourrait également être reconnu comme une personne préposée à la gestion.

M. KNOWLES: Quelle serait la nature du poste?

M. DAVIDSON: Cela est exact.

M. BELL (*Carleton*): M. Davidson, ce qui me préoccupe à ce sujet est le caractère changeant de la situation. Ceci changerait d'une journée à l'autre. Les gens entreraient dans des postes exclusifs en qualité de préposés à la gestion et en sortiraient. Comment pouvez-vous en arriver à quelque chose de définitif à ce sujet?

M. DAVIDSON: Eh bien, je pense que c'est là le motif pour mettre de l'importance à la correction sur laquelle M. Knowles a porté mon attention. Ce n'est pas la personne, c'est le poste qui doit être réclamé par l'employeur en tout premier lieu.

M. BELL (*Carleton*): Oui, mais n'est-ce pas la personne qui va voter dans le groupe des négociations? Une personne se joint à un groupe négociateur et en fait partie. Comment le groupe négociateur décide-t-il soudainement, parce que cette fille a été mutée ce jour à un autre poste, que son droit de vote est soudainement annulé?

M. DAVIDSON: Eh bien, laissez-moi vous donner l'exemple du cas de la personne qui me sert de secrétaire. Il faudrait tout d'abord établir ici que je suis une personne préposée à la gestion en vertu de l'alinéa (i) de cette définition. Si l'on accepte que je suis une personne préposée à la gestion, alors l'employeur peut réclamer que la position concernant l'établissement du département du Conseil du trésor...

M. KNOWLES: Je regrette de vous interrompre, M. Davidson, mais (i) n'est pas compris dans (vi).

M. DAVIDSON: Cela est une bonne observation.

M. KNOWLES: C'est la deuxième fois que vous faites ceci. La première fois, je croyais qu'il s'agissait d'un oubli.

M. DAVIDSON: Cela est une bonne observation. J'aimerais vérifier cela.

M. KNOWLES: L'alinéa (i) est celui qui dit qu'une personne est préposée à la gestion si elle «est employée dans un poste supposant la confiance d'un ministre».

M. DAVIDSON: Exact. Mes aviseurs m'ont signalé que je serais exclu en vertu de plusieurs de ces rubriques. Admettons que je suis exclu en vertu de l'alinéa (iii), sinon en vertu de l'alinéa (i). Cependant, je suppose que je serais exclu en vertu de l'alinéa (i), comme personne dont le poste suppose la confiance d'un ministre de la Couronne. En toute éventualité, je présume que l'on jugerait que je suis une personne préposée à la gestion en vertu de l'alinéa (iii). Ayant établi ceci...

M. KNOWLES: J'aimerais encore bien me faire comprendre au sujet de (i). Il me semble que vous ne devriez pas vous considérer comme si (i) s'appliquait à vous, en supposant que la rédaction de ce texte a été faite avec grand soin, parce que (i) pourrait comprendre un poste de sténographe dans le bureau d'un ministre. Je considère que la raison pour laquelle (i) n'est pas compris dans (vi) est qu'une personne qui travaille pour ce sténographe n'est pas, de par la nature du travail, préposée à la gestion. Par conséquent (i) est plus restrictif, et vous êtes préposé à la gestion non pas parce vous occupez un poste qui suppose la confiance d'un ministre mais parce que vous avez des devoirs et des responsabilités administratives.

M. DAVIDSON: Cela est exact.

M. MCCLEAVE: Est-ce que je puis poser une autre question au docteur Davidson? N'est-il pas certain qu'il devrait s'agir de personnes occupant un emploi supposant de la confiance, parce qu'en vertu de la définition de l'alinéa (u) (i) un messager à l'emploi d'un ministre occuperait un poste supposant la confiance de ce ministre, alors que vous pourriez difficilement considérer une telle personne comme étant préposée à la gestion. N'essayez-vous pas de vous attaquer au caractère confidentiel plutôt qu'au caractère du poste qui fait que la personne est préposée à la gestion?

M. DAVIDSON: Ce qu'en réalité nous essayons de faire ici, c'est identifier où est exactement la partie préposée à la gestion dans la fonction publique.

M. MCCLEAVE: Est-ce qu'un messager entre dans votre définition, docteur Davidson? Après tout, il doit avoir la confiance de son ministre et, en réalité, il peut être obligé de porter des messages verbaux très importants à quelqu'un d'autre.

M. DAVIDSON: Il serait alors considéré, aux fins de la présente définition, comme une personne préposée à la gestion.

M. MCCLEAVE: Nous jouons en quelque sorte sur les mots quand vous essayez de traiter du caractère confidentiel plutôt que du fait que la personne est préposée à la gestion.

M. DAVIDSON: Nous essayons de savoir quelles sont les personnes qui sont désignées comme devant être exclues du groupe des négociateurs. Nous avons essayé de faire ceci en disant que des personnes préposées à la gestion seront désignées comme étant celles qui sont exclues des relations en matière de négociations collectives.

M. MCCLEAVE: Je suis peut-être une puriste en questions de mots, ou quelque chose comme cela, mais je ne pense pas que vous voulez utiliser le mot «gestion» et peut-être que vous ne voulez pas utiliser le mot "confidentiel" non plus. Est-ce qu'on pourrait encore étudier cela pour voir si nous pouvons trouver un meilleur mot?

M. KNOWLES: Je me demande si M. McCleave ne s'y méprend pas au sujet de l'alinéa (i). Il ne mentionne pas qu'"aucune personne" qui travaille pour un ministre est nécessairement préposée à la gestion. Il se peut que le messager ne soit pas une personne occupant un poste de confiance.

M. MCCLEAVE: Mais supposons qu'elle en soit une?

M. KNOWLES: Ce n'est pas la personne, c'est le poste.

M. DAVIDSON: Mais si, dans le personnel d'un ministère, il y a un poste connu comme messager confidentiel, par exemple, il me semble très évident que...

M. KNOWLES: Pourvu que le poste soit défini ainsi.

M. DAVIDSON: Si vous aviez le poste de secrétaire personnel d'un ministre, il me semble qu'il s'ensuivrait que cette personne occupe un poste qui suppose la confiance du ministre parce qu'elle a accès aux documents ministériels, qu'elle

prend la dictée du ministre et qu'elle prépare des lettres sur lesquelles il apposera sa signature, et ainsi de suite. Il me semble qu'il faudrait considérer une personne qui occupe un tel poste comme étant si près de la gestion que cette personne, ainsi que celle pour laquelle elle est employée, devraient être considérées comme étant exclues des relations en matière de négociations collectives.

M. McCLEAVE: J'ai tout à fait mal lu ce que vous avez exprimé. J'aimerais que cette clause soit étudiée de nouveau parce que je pense qu'elle mentionne des mots auxquels elle essaie de donner un sens qui n'est pas le leur. C'est tout ce que je demande.

M. DAVIDSON: Je vois ce que vous voulez dire, M. McCleave, et nous allons certainement l'étudier. Je ne suis pas aussi optimiste que j'aimerais l'être ici au point de croire que nous pouvons résoudre ce problème. De toute façon, permettez-moi de revenir à mon exemple. En supposant que M. Love ou moi-même soyons éventuellement considérés comme étant des personnes désignées par la clause 2(u) (iii)—et cela doit passer par la Commission, s'il le faut, pour être établi—alors l'employeur peut demander que la personne occupant un poste qui suppose la confiance de M. Love ou de moi-même, c'est-à-dire nos secrétaires, soit également attestée comme étant une personne préposée à la gestion. Cette demande de la part de l'employeur peut être contestée par l'agent négociateur pour le compte du groupe des sténographes, et alors il faudrait que cette question soit réglée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Nous en venons enfin à l'article 2(u)(vii), et je dois dire bien franchement que, comme il n'est pas possible à ce moment de prévoir toutes les circonstances qui permettraient à un employeur de proposer convenablement d'exclure un particulier comme étant préposé à la gestion, nous avons proposé de comprendre cette disposition qui peut encore être mise en question par le syndicat et qui est sujet à une décision finale de la part de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. La partie essentielle de l'alinéa (vii) est que partout où il y a un conflit d'intérêt—et, incidemment, nous nous proposons de supprimer l'expression «tend à» de la troisième ligne du bas étant donné les préoccupations de l'Association du service civil du Canada et de l'Institut professionnel—il faudra, avant de réclamer une exclusion en prétendant que la personne est préposée à la gestion, établir à la satisfaction de la Commission que cela créerait réellement un conflit d'intérêt, étant donné les devoirs et les responsabilités du particulier à l'égard de son employeur.

J'affirme encore une fois que ceci pourrait être mis en question par le groupe négociateur en question et serait résolu, en dernière analyse, par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. KNOWLES: C'est une sorte d'article 15a), n'est-ce pas?

M. DAVIDSON: Quelle sorte d'article est 15a)?

M. KNOWLES: Vous n'avez pas entendu parler de 15a)? Les cas imprévus —ministère des Finances.

M. DAVIDSON: Cela est le menu de la semaine prochaine. Je dois paraître devant le Comité des comptes publics.

M. BELL (*Carleton*): Je croyais que cela était sur le menu de la semaine dernière. J'en ai entendu parler de la part du sous-ministre de la Justice.

M. DAVIDSON: Je me souviens de cela maintenant.

M. KNOWLES: De la façon dont vous l'avez exprimé, reconnaissez-vous que cela est quelque chose à tout prendre?

M. DAVIDSON: J'en conviens.

M. KNOWLES: Et je suppose que c'était là une manière d'excuse.

M. DAVIDSON: Et bien, pour parler net, j'ai demandé à mes propres conseillers dans quelles circonstances du présent contexte on pourrait nous demander de désigner une personne comme étant une personne préposée à la gestion. Ils m'ont fourni un exemple que je vous citerai tantôt mais, essentiellement, ils m'ont dit: «Nous avons senti qu'il était nécessaire et souhaitable d'inclure ceci parce que nous estimons ne pas pouvoir prévoir toutes les situations. Loin de nous l'intention d'y avoir recours pour demander à la commission de déterminer que telle ou telle personne est préposée à la gestion, sauf lorsque le cas est tout à fait évident. Nous ne nous attendons pas qu'il sera utilisé très souvent mais nous ne sommes tout simplement pas en mesure présentement de préciser dans le détail qui devrait être désigné comme une personne préposée à la gestion».

L'exemple qu'on m'a donné d'une circonstance en laquelle une demande pourrait être faite en vertu de cette sous-clause, a trait à une situation dans laquelle un surveillant en contact direct avec les employés d'un grand ministère pourrait être désigné comme étant une personne chargée de recevoir et de régler des griefs selon les méthodes de règlement des griefs au premier niveau. Cette personne—ce surveillant immédiat—sera exclue des négociations collectives en vertu de la clause 2 (u) (v) comme étant une personne ayant des responsabilités officielles relativement à la méthode de règlement des griefs et, partant, comme étant ainsi une personne préposée à la gestion.

L'étape suivante de l'étude de ce grief pourrait bien se situer ensuite à un niveau beaucoup plus élevé que le surveillant immédiat de l'intéressé au palier régional. C'est le cas où il y aurait un palier intermédiaire de surveillants entre deux personnes dont chacune serait investie de charges de surveillance et exclue des négociations collectives par suite de leurs charges relativement à la méthode de règlement des griefs, qu'il faudrait peut-être l'appliquer au surveillant intermédiaire qui surveille le surveillant immédiat pour qu'il soit considéré comme étant une personne préposée à la gestion. Autrement, il serait plutôt incongru d'avoir une personne surveillée considérée comme une personne préposée à la gestion alors que son propre gérant ou surveillant n'appartiendrait pas à cette catégorie.

Voilà l'exemple que mes conseillers m'ont dit leur avoir été fourni par des fonctionnaires de l'un des ministères les plus importants avec la prière de leur préciser ce que nous pensions d'une telle situation. Et bien, si l'employeur y consentait, il faudrait qu'il propose à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique que cette personne soit certifiée par la Commission comme préposée à la gestion. Ce cas serait porté à l'attention du syndicat et, si celui-ci avait quelque objection à ce que cette personne soit ainsi certifiée, il aurait l'occasion de contester cette proposition devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et alors, c'est à la Commission qu'il appartiendrait de rendre une décision.

M. WALKER: Monsieur le président, je ne considère pas cette clause uniquement comme une clause destinée a protéger l'employeur. Je crois qu'elle protège également l'employé. Il peut se faire que le syndicat—je ne sais pas si Monsieur Davidson s'en rend compte—soit bien aise qu'on lui enlève quelqu'un qui, à son avis, ne devrait pas faire partie de l'unité de négociations parce qu'il crée un conflit d'intérêt. Il semble que les débats sur cette clause aient été orientés sur le fait qu'elle pourrait bien être à l'avantage de l'employeur. Je pense qu'elle pourrait bien être à l'avantage de l'unité de négociations dont un membre

pourrait être plus nuisible qu'utile, de sorte que cette clause serait également destinée à sa protection. Que vous en semble?

M. DAVIDSON: Puis-je au moins attirer l'attention du comité sur le fait que l'Association canadienne des employés des Postes a décidé au cours de l'année qui vient de s'écouler qu'un grand nombre d'individus qui, jusque-là avaient été membres de leur syndicat en seraient dorénavant exclus parce qu'il les considère comme ayant des charges de préposé à la gestion ou de préposé à la surveillance.

M. KNOWLES: La plupart des difficultés dans les rapports entre employeur et employés, relativement aux personnes préposées à la gestion, ne viennent-elles pas de leurs efforts dans le sens contraire.

M. DAVIDSON: Oui, et j'aimerais attirer l'attention de Monsieur Walker sur ce que je crois être le cas—j'aimerais vérifier très attentivement l'énoncé de ce que je vais dire—mais il n'est pas clair en mon esprit qu'il appartienne à l'unité de négociations de demander qu'une personne soit désignée comme étant une personne préposée à la gestion. Je crois néamoins que cela découle du fait que la Commission peut le faire de son propre chef.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je me sentirais beaucoup plus heureux si...

M. DAVIDSON: Peut-être faudrait-il vérifier cet énoncé.

M. BELL: Voilà qui devrait être réciproque.

M. DAVIDSON: Permettez-moi, Monsieur Knowles, d'attirer votre attention sur un autre point. Nous devons admettre, alors que nous tentons d'établir une loi qui accordera le droit de négocier collectivement aux travailleurs de la Fonction publique, que nous nous trouvons dans un domaine qui, en ce qui concerne les employés des catégories professionnelles et administratives, où il existe bien peu d'expérience tirée de l'industrie et c'est en ce domaine que, je crois, nous aurons les plus grandes difficultés à établir pour tous les cas les catégories de personnes spécialisées qui exercent des carrières libérales et qui peuvent à bon droit s'attendre qu'on leur reconnaîtra le droit de négocier en vertu de la loi mais, en même temps, qui peuvent exercer des charges d'administrateur ou de surveillant. Je pense que c'est là le domaine particulièrement difficile et délicat à l'égard duquel il est nécessaire de trouver quelques dispositions du bill qui permettent au moins de poser la question dans certains cas individuels, si oui ou non il s'agit d'une personne qui devrait être exclue des négociations collectives parce qu'elle est une personne préposée à la gestion. Toutefois, j'admets qu'il puisse y avoir une inquiétude légitime à ce sujet, s'il n'y a pas de garantie suffisante contre l'usage indu par l'employeur de cette proposition de désignation, et les garanties ici sont la condition que le syndicat doit être libre de contester toute proposition en ce sens et que la décision, dans le cas d'une contestation de la part du syndicat soit entre les mains de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

M. KNOWLES: Il s'agit là d'une garantie, dans une certaine mesure, mais ce n'est pas là une garantie absolue. C'est pourquoi je me permettrai d'insister pour que nous tentions d'améliorer la phraséologie. Vous dites que, si un employeur demande qu'un poste soit désigné, l'unité de négociations peut s'y objecter mais, alors, c'est à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique qu'il appartient d'en décider et, évidemment, cette commission est guidée par la loi et toute la loi se trouve ici dans ces définitions. Néanmoins, je n'ai nullement le désir que l'on recommence éternellement ce qui a été fait à la Chambre, mais je n'ai pas confiance dans ces clauses fortuites, ces clauses qu'on a tout d'abord mises là de bonne foi mais que, après quelque temps, quelqu'autre administration ou quelqu'autre gouvernement les découvre et les utilise. Nous connaissons un certain nombre de cas de cette sorte. Si nous avons un cas qui ressemble à celui

que vous avez décrit, et où l'on trouve un surveillant intermédiaire, pourquoi ne trouvons-nous pas une phraséologie qui tienne compte de ce cas plutôt que de donner carte blanche?

M. WALKER: C'est à M. Davidson que vous posez cette question et non à moi, mais j'aimerais ajouter le commentaire que voici: je pense que la clause (vii) est nécessaire par suite de la nature particulière des autres clauses.

M. KNOWLES: Monsieur Walker, quelles sont-elles, ces autres clauses? La sous clause (vii) traite des gens qui ont des fonctions et des charges et un conflit possible d'intérêt; à la sous clause (iii) il est question des fonctions et des charges des administrateurs; à la sous clause (iv) vous avez les fonctions relatives au personnel; il est question des fonctions et des charges relatives aux méthodes de règlement des griefs à la sous clause (v), et il y a ensuite «toutes les autres» fonctions et charges parce que vous êtes une personne qui occupe un poste de confiance auprès d'une autre désignée comme étant elle-même exclue; il me semble que votre filet a saisi déjà bien des gens.

M. DAVIDSON: Permettez-moi d'attirer votre attention sur le fait que mon filet l'est beaucoup moins que celui des exclusions en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail qui exclut catégoriquement toutes les personnes qui occupent des fonctions d'administrateur et de surveillant, qui écarte toutes les personnes qui occupent un poste de confiance—dans des questions relatives aux relations ouvrières, et qui exclut également certaines catégories de personnes qui exercent des carrières libérales.

M. KNOWLES: Je ne vous en veux pas de me dire cela parce que je pourrais bien vous montrer un bill privé par lequel j'ai tenté d'obtenir que l'on modifie cet article de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail.

M. DAVIDSON: Et bien, je pense que nous nous rendons compte que les présentes dispositions qui tentent de définir les personnes préposées à la gestion entraîneront moins d'exclusion que toute autre disposition, comme celle où il est question des personnes qui exercent des fonctions d'administrateur ou de surveillant. Nous nous sommes efforcés d'être aussi spécifiques que possible en réduisant les catégories particulières que nous avons définies ici, et notre seule raison de penser qu'il faut conserver une clause comme la clause (vii) est que nous sommes convaincus qu'il se trouvera des cas que nous ne pouvons pas tous prévoir présentement mais qui ont trait aux dangers inhérents au conflit d'intérêt qui existe chez une même personne entre son appartenance à une unité de négociations et ses responsabilités vis-à-vis de son employeur. Nous ne pensons pas que l'employeur devrait avoir un droit arbitraire d'exclure unilatéralement des gens des négociations collectives mais nous sommes persuadés que dans ces situations qui apparaîtront à l'employeur comme étant des situations où il y aura conflit d'intérêt, l'employeur devrait avoir au moins le droit d'émettre l'opinion qu'il existe un conflit d'intérêt. Il appartiendrait alors au syndicat de contester cette assertion et, si le syndicat le fait, il appartiendra à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique de trancher la question.

M. KNOWLES: De décider sur la question de...

M. DAVIDSON: Du conflit d'intérêt.

M. KNOWLES: Vous comprenez, j'en suis sûr, que je ne puis pas ne pas me montrer réticent à l'égard de cette sorte de carte blanche; on pourrait toujours alléguer que tous et chacun des employés de la Fonction publique du Canada ont des fonctions et des charges à l'endroit de leur employeur et qu'il existe un conflit d'intérêt entre cela et leur appartenance à un syndicat qui tente d'obtenir quelque chose de leur employeur. Il est vrai que je pousse mon argumentation au point de l'absurde mais c'est là le langage. «Toute personne pour qui l'affiliation à une unité de négociations serait susceptible de susciter un conflit d'intérêt

en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur.» Je soutiens que tout employé de la fonction publique a des charges et des responsabilités vis-à-vis de son employeur.

M. DAVIDSON: Je suis d'accord avec la première partie mais je ne suis pas d'accord avec la proposition—et je suis certain que vous ne l'êtes pas non plus, Monsieur Knowles—que tout fonctionnaire civil a des fonctions et des charges vis-à-vis de son employeur qui auraient pour résultat de créer chez lui un conflit d'intérêt s'il appartenait à une unité de négociations collectives.

M. KNOWLES: Je le reconnais. Mais il y a le domaine de l'opinion, le domaine du jugement que la cour doit rendre. Vos autres exemples définissaient les termes et les conditions.

M. DAVIDSON: C'est vrai, il y a une différence, et je me suis empressé de la signaler au comité dans mon commentaire sur ce paragraphe bien particulier. Il n'y a pas de doute qu'il soit en quelque sorte différent des autres définitions de catégories de personnes particulièrement définies.

Je dois ajouter que si nous pouvions trouver une formule qui tiendrait compte de l'exemple que je vous ai donné, j'allèguerais encore, je crois, qu'il faut conserver une clause comme celle mentionnée au paragraphe 7 convenablement protégée et circonscrite, par laquelle on reconnaîtrait qu'il peut se trouver des cas, à mesure que nous prenons de l'expérience relativement à cette loi, qui permettrait à l'employeur, en tout bien tout honneur, de demander qu'un individu soit exclu des négociations collectives parce qu'il existe chez lui un cas bien défini de conflit d'intérêt. Si ce n'en était pas un, il est probable que la commission,—à moins que quelqu'un n'ait aucune confiance dans l'aptitude de la Commission à prendre des décisions de cette nature—refuserait d'accepter une demande sans fondement sérieux de la part de l'employeur.

Le Sénateur CAMERON: Monsieur le président, n'est-il pas inévitable, à cette étape-ci de la route, alors que nous discutons d'un programme expérimental, qu'il soit tout simplement impossible de prévoir toutes les circonstances qui peuvent survenir et de tenter de leur fournir un cadre spécifique. Il faut permettre un peu de liberté, même au risque de donner à mon ami, monsieur Stanley Knowles, quelque sujet d'inquiétude.

M. BELL (*Carleton*): Je me demande si je ne pourrais pas choisir un domaine beaucoup plus large et demander à Monsieur Davidson si lui-même et ses adjoints ont refléchi sur ce que l'institut professionnel a déclaré relativement à cette clause? Cette clause s'appliquera peut-être davantage à l'institut professionnel qu'à tout autre groupe, c'est pourquoi cette association a trouvé une phraséologie particulière qu'elle propose qu'on utilise à l'égard de tous ces cas particuliers. Je suppose qu'elle a fait l'objet d'analyses de la part du ministère de la Justice, de monsieur Davidson et ses conseillers. Peut-être pourrait-on nous donner une idée de leur point de vue à ce sujet.

M. DAVIDSON: Permettez-moi, de dire, monsieur le président, que c'est en partie par suite de l'inquiétude de l'Institut professionnel, tel qu'elle est exprimée dans leur mémoire à ce comité, et en partie par suite des inquiétudes exprimées par les autres associations d'employés, que nous l'avons examiné de nouveau. Nous avons admis que la critique était justifiée, au point du moins de proposer, pour le moment, de biffer les mots "serait susceptible de"; vous vous rendez compte immédiatement que c'est là un mot beaucoup trop vague pour demander à la Commission des relations du travail dans la Fonction publique de...

M. BELL (*Carleton*): J'ai bien compris que tout cela avait été admis. Je faisais allusion au domaine plus large auquel l'institut professionnel, à la page 5, traite des autres clauses.

M. DAVIDSON: Je vous demande pardon; je croyais que vous faisiez particulièrement allusion au nouveau libellé proposé par l'Institut, pour cet article.

M. BELL (*Carleton*): Non. Il est question sur toute la page 5 du mémoire de l'Institut professionnel, des modifications proposées à chacun des alinéas figurant sous *u*). Ils ont été attentivement étudiés, je suppose.

M. DAVIDSON: L'Institut soutient, entre autres, que les mots «de confiance auprès de» dans l'article ont besoin d'être élucidés, attendu que la jurisprudence régissant l'emploi de ces mots, dans d'autres mesures législatives concernant le travail, n'est pas, d'après lui, nettenent applicable au cas de la Fonction publique.

Là encore, d'après moi, sans parler des précédents concernant l'interprétation de ces mots dans les mesures concernant les relations du travail d'une façon générale, l'expérience devrait certes servir de guide à la Commission des relations du travail dans la Fonction publique lorsqu'elle résoudra les questions relatives au caractère confidentiel prévu dans les dispositions de ces définitions.

M. BELL: Oui je suis d'accord.

M. DAVIDSON: J'ajouterai aussi, monsieur Bell qu'à mon avis il importe aussi de se souvenir que dans ce bill, on parle de postes de «confiance auprès de» tandis que dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, il est question de personnes «employées à titre confidentiel.» Voilà une distinction importante et je regrette de ne pas avoir été clair dans mes explications au début; mais on essaie nettement ici de définir avec beaucoup plus de précision ce que l'on entend par «de confiance» et on rattache cet attribut à la personne plutôt qu'à l'expression «personnes employées».

M. BELL: J'en conviens, monsieur Davidson mais je voudrais vous signaler le paragraphe précédent. D'après l'Institut professionnel, chacun de ces paragraphes devrait comporter un amendement. Les membres de l'Institut étaient sincères et pleins de bonne volonté et je suppose que leur proposition a été étudiée. Elle commence en haut de la page 5 de leur mémoire.

Je ne veux pas que vous fassiez des observations sur chacun mais, à mon avis, lorsqu'un mémoire a été présenté au comité, et qu'il a été étudié comme l'a fait l'Institut professionnel, vous et vos conseillers vous devrez d'envisager la proposition qu'il présente comme une formule de remplacement.

M. DAVIDSON: Je tiens à vous assurer, monsieur Bell et monsieur le président, que mes fonctionnaires ont attentivement examiné chacune des propositions que renferme le mémoire de l'Institut professionnel, comme celles des autres mémoires, relatives aux divers points soulevés dans ces définitions.

Par exemple, le mémoire de la Fédération du service civil parle de l'à-propos d'employer les mots «administrateur du personnel» au lieu de «préposé au personnel».

M. BELL: Je le sais M. Davidson mais je parle de la page 5 du mémoire de l'Institut professionnel pour le moment.

M. DAVIDSON: Hélas, je n'ai pas d'exemplaire du mémoire mais j'ai des notes préparées par mon personnel qui traitent des points soulevés. La solution la meilleure que je puisse offrir, ce serait peut-être de m'engager à examiner ces

observations personnellement—c'est-à-dire celles de l'Institut professionnel—et à y revenir lors d'une autre réunion. Seriez-vous satisfait?

M. BELL: Oui.

M. DAVIDSON: Pourrais-je simplement m'assurer que j'ai la bonne référence. S'agit-il de la page 215 des témoignages?

M. BELL: Je traite du premier mémoire de l'Institut professionnel, à la page 5.

M. DAVIDSON: A propos des définitions figurant sous la rubrique «personne préposée à la gestion».

M. BELL: Elles figurent à l'alinéa *u*), et dans chaque cas, pour chacun des alinéas numérotés, l'Institut professionnel a proposé des amendements importants, pour délimiter ces amendements. Par exemple, envisageons l'alinéa (ii) qui, sous sa forme actuelle, dit:

est employée en qualité de conseiller juridique au ministère de la Justice.

L'Institut professionnel, qui représente je suppose la majorité des conseillers juridiques, propose que l'on ajoute les mots suivants: «et qui, par ses fonctions, est directement impliquée dans le mécanisme de la négociation collective pour le compte de son employeur et/ou est tenue, pour le compte de son employeur, en raison de ses fonctions et responsabilités, de s'occuper officiellement d'un différend ou d'un grief en vertu de la loi.»

Voilà le genre d'instances dont je voudrais qu'on traite.

M. DAVIDSON: Je les examinerai très volontiers en détail, monsieur Bell. Je les examinerai d'ici la prochaine réunion et, avec le consentement du président, je serai prêt à reprendre chacune d'elles en fournissant une observation détaillée.

M. BELL: Merci.

M. DAVIDSON: Avons-nous terminé à la satisfaction des membres du comité, pour le moment, de fournir des éclaircissements sur les intentions de ceux d'entre nous qui ont rédigé le projet de loi quant au sous-paragraphe (vii). Dans ce cas, pour le moment, nous allons aborder la définition (v) qui ne présente à mon avis aucun problème. Le sous-alinéa *w*) c'est-à-dire la «méthode de règlement des différends» a trait bien entendu aux deux solutions qu'offre cette mesure pour régler les différends du travail. Le comité pourra je crois mieux traiter de cette question lorsque nous aborderons les articles de fond et ce sous-alinéa précise simplement que lorsqu'il est question de la méthode de règlement d'un différend, on procède selon l'une des deux méthodes expliquées plus loin dans les articles du projet de loi.

La «Fonction publique» est définie dans le bill par rapport à tous les ministères et les éléments de la Fonction publique indiqués à l'annexe A de la loi qui comprend la Partie I et la Partie II.

La définition du mot «rémunération» n'exige pas qu'on s'y arrête. Elle est rédigée de manière à bien préciser que les membres de la Commission des relations du travail dans la Fonction publique, ou autres organismes institués en

vertu de cette mesure, peuvent être rémunérés soit au moyen d'une allocation journalière ou d'un salaire à plein temps, selon le cas.

La définition d'un «employeur distinct» a trait à la Partie II de l'annexe A. On pourra examiner en détail, lorsque nous aborderons l'étude de l'annexe du bill et si les membres du comité le désirent, les raisons qui nous ont incités à proposer que certaines sociétés de la Couronne soient traitées comme des employeurs distincts. Il s'agit simplement de donner une définition qui se rapporte à la liste qui figure à la Parie II de l'annexe A.

La définition suivante s'impose bien entendu étant donné les dispositions de la mesure qui rendent possible aux employés qui ont opté pour la voie contraire à l'arbitrage, de recourir à un arrêt de travail si les circonstances le permettent en vertu de la mesure.

M. KNOWLES: Il n'y a pas de définition d'un lock-out.

M. DAVIDSON: Nous n'avons pas défini de lock-out car la mesure ne renferme aucune disposition reconnaissant à l'employeur le droit de lock-out, comme il l'a, je crois, en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. KNOWLES: J'ose croire que cette opinion est bien fondée.

M. DAVIDSON: Je puis vous assurer, monsieur Knowles et messieurs les membres du comité que ce n'est pas par accident que la mesure ne renferme pas de dispositions concernant le lock-out. D'après l'opinion des rédacteurs de la mesure, même si, dans certaines circonstances indiquées dans le bill, on devait reconnaître aux employés que l'arbitrage obligatoire n'intéresse pas, le droit de faire la grève, ce privilège ne devrait pas être compensé par une disposition qui autoriserait l'employeur à recourir au lock-out.

M. BELL: Cette définition est presque identique n'est-ce pas—je la cherche —à celle de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail?

M. DAVIDSON: Absolument identique monsieur Bell jusqu'aux mots «entente commune». On a ajouté la mention de ralentissement pour bien préciser, lorsque les unités de négociations recourent à la méthode d'arbitrage obligatoire, qu'elles ne peuvent plus faire la grève; et de même, elles ne peuvent pas se soustraire à l'interdiction que comporte la grève en recourant à des ralentissements du travail.

M. BELL: Oui, et c'est justement à ce propos que le Syndicat des postiers s'est opposé à cette définition. Ses membres ont fait valoir que le ralentissement ou une autre activité concertée ne faisait pas vraiment partie d'un arrêt de travail. J'ignore si vous avez eu l'occasion d'examiner leur mémoire à ce propos.

M. DAVIDSON: Oui monsieur, je l'ai examiné et je devrais dire qu'à mon avis, dans les circonstances qui nous intéressent avec cette mesure, ce n'est pas une partie essentielle de la définition.

M. KNOWLES: Et la grève du zèle?

M. DAVIDSON: Cette définition n'englobe pas la grève du zèle monsieur Knowles; et j'avoue avoir du mal à accepter l'idée qu'un employeur qui a édicté des règles devrait ensuite inclure, dans une définition de ce genre, une disposition qui signifierait en fait que les employés qui appliquent rigoureusement les règles instituées par lui en fait, font la grève.

M. KNOWLES: Je ne m'attends pas à ce que vous incluiez cela dans la définition, mais n'y a-t-il pas un risque que ce libellé, «un ralentissement ou une autre activité concertée, de la part de l'employé, ayant pour objet la restriction ou la limitation du rendement» puisse être utilisé contre les employés qui avaient décidé, à leurs conditions, d'appliquer rigoureusement les règlements? La grève du zèle, de la part des postiers, en réalité, ralentit le rythme normal de la production. Les employés disent: «Nous n'avons pas fait la grève, nous ne faisons qu'appliquer rigoureusement les règlements;» mais l'employeur déclare alors: «Vous avez ralenti le rendement. Vous êtes visés par la mesure. Il s'agit d'une grève.»

M. DAVIDSON: Ce serait alors aux tribunaux ou à la Commission des relations du travail dans la Fonction publique d'interpréter s'il s'agit ou non en réalité d'une activité concertée de la part des employés, destinée à restreindre ou à limiter la production; mais si les employés en cause soutenaient qu'il s'agissait en réalité que d'une observance rigoureuse des exigences que lui a imposées l'employeur, à mon avis, en vertu d'une interprétation raisonnable, le Commission des relations du travail dans la Fonction publique aurait bien du mal à accepter, comme le prétend l'employeur, que la définition du mot «grève» englobe ce cas.

M. KNOWLES: Voilà pourquoi je souligne la mise en garde de monsieur Bell. Permettez-moi de diviser les deux parties. «Un ralentissement—destiné à restreindre ou à limiter la production—» en vertu de cette définition, il s'agit d'une grève; mais une décision prise de concert pour travailler en respectant rigoureusement les règlements qui, reconnaissons-le est destinée à ralentir le rendement dans le dessein avoué, est considérée comme une grève en vertu de cet article et pourtant les employés se contentent simplement d'appliquer les règlements imposés par les employeurs.

M. DAVIDSON: Si c'est tout ce qu'ils font, alors ce n'est pas une grève. Mais s'ils agissent ainsi à la suite d'une activité concertée de leur part destinée à restreindre ou à limiter le rendement, et qu'on puisse le prouver, alors je devrai reconnaître que ce cas est prévu par l'article. Il s'agit de discerner l'intention ou l'objectif d'appliquer rigoureusement les règles du travail dans une situation donnée.

M. KNOWLES: S'agit-il d'une doctrine juridique de l'intention coupable?

Le sénateur CAMERON: Les conséquences de cette théorie débordent le cadre de cette loi; par exemple, la direction doit s'assurer que les règlements qu'elle édicte sont mis à jour. S'en tenir rigoureusement au règlement quand on travaille pour le National-Canadien sur les parcours passant par Nakina, c'est ralentir à cinq milles à l'heure à chaque tournant. C'est ridicule mais c'est la faute de l'administration. Le même cas se présente peut-être aux postes. J'ignore si c'est le cas en l'occurrence, donc votre interprétation est exacte; mais le facteur relatif à l'application rigoureuse du règlement ne devrait pas entrer en jeu si la direction s'était acquittée de sa tâche, ce qu'elle n'a évidemment pas fait dans le cas des chemins de fer ou vis-à-vis des postiers.

M. DAVIDSON: Peut-être sera-t-il utile au comité, lors de l'examen de ce point, de noter que la définition de la «grève» dans la loi sur les relations ouvrières de l'Ontario, par exemple, est, je crois, identique à celle que nous avons proposée. Voilà donc un précédent à notre définition.

Je ne sais pas au juste si cette définition a été adoptée dès 1960 ni sa date exacte d'entrée en vigueur. On me dit qu'elle remonte à longtemps.

L'hon. M. BELL: Personnellement, j'estime que la définition du mot «grève» doit être la même dans le secteur privé et dans le secteur public. Peut-être

faut-il mettre à jour la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différents du travail; je l'ignore. Je ne dis pas que ce soit obligatoirement le cas mais j'hésite à concevoir un manque d'harmonie entre les deux lois sur ce point.

M. DAVIDSON: C'est un argument valable, monsieur le président, mais les membres du comité ne sont pas chargés d'envisager les modifications éventuelles à apporter, s'il y a lieu, à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Je dirai simplement qu'à notre avis, il s'agit d'une partie nécessaire de la définition du mot «grève» dans la fonction publique. Le comité aura le soin d'en décider.

M. KNOWLES: Les réunions de prières se trouvent-elles également bannies? Je suppose que M. Davidson au moins sait ce qu'est une réunion de prières.

M. DAVIDSON: Étant donné mes antécédents presbytériens, j'ai toujours pensé que la réunion de prières visait à faciliter l'entrée éventuelle d'un mortel dans une sphère supérieure et qu'elle n'était pas destinée à limiter le rendement.

M. KNOWLES: C'est un euphémisme qu'on emploie parfois en parlant d'autres réunions mais la Déclaration des droits protège les libertés religieuses.

M. DAVIDSON: C'est exact.

M. KNOWLES: J'apprécie à sa valeur le point que vous faites valoir, monsieur Davidson, mais je redoute encore cette définition plus large. J'ai peut-être plaisanté un peu mais ce sont justement ces questions-là, les réunions de prières et la grève du zèle, qui pourraient nous attirer des ennuis.

M. DAVIDSON: Je comprends l'inquiétude que manifeste M. Knowles mais les rédacteurs de la définition estiment que le comité devrait adopter la définition que nous avons proposée car nous n'en offririons pas d'autre.

Le sénateur DESCHATELETS: Par ailleurs, si je ne m'abuse, cette définition a prouvé son efficacité puisque, avez-vous dit, elle est presque identique à une autre qui figure dans une autre loi.

L'hon. M. BELL: Si vous pouvez nous assurer, monsieur Davidson, que c'est le libellé employé en Saskatchewan, le problème alors sera résolu.

Une VOIX: Ainsi soit-il.

M. KNOWLES: N'est-ce pas la définition qui figure dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail? N'ai-je pas entendu quelqu'un dire «ainsi soit-il»? Nous tenons notre propre réunion de prières, n'est-ce-pas?

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Qu'allons-nous aborder ensuite? Il est 9 heures 30. Allons-nous passer à un autre groupe d'articles?

L'hon. M. WALKER: Monsieur le président, j'aime toujours mettre un peu d'ordre au fur et à mesure de notre étude. Cela sèmerait-il la confusion si l'on adoptait les articles dont on a discuté. Je veux dire ceux dont on a convenu qu'ils faisaient l'affaire.

M. KNOWLES: Il y a trop de cas où, d'après monsieur Davidson, nous aurons une discussion ultérieure où on doit présenter des amendements.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Je ne pense pas que ce soit faisable, monsieur Walker. On préférerait adopter l'article en entier. Êtes-vous prêt à continuer?

M. DAVIDSON: Monsieur le président, voici le moment je crois de présenter la proposition dont j'ai parlé tantôt. Je propose donc maintenant d'examiner en bloc les articles traitant du champ d'application de la mesure. Pour faciliter la tâche des membres du comité, mes observations vont porter sur les articles du bill 3, 4 et 5 inclus, et aussi sur l'article 113 du bill.

Peut-être pourrais-je donner lecture des notes que l'on m'a préparées, après quoi, si l'on veut bien, nous pourrons examiner le graphique que l'on place maintenant sur le chevalet.

L'adoption des dispositions que renferme la mesure dont le comité est saisi aboutira à donner le droit de conclure des conventions collectives à tous les secteurs de la fonction publique à l'exception des forces armées et du personnel spécialement exempté de la Gendarmerie royale, soit en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail ou en vertu de ce bill une fois qu'il sera adopté. La mesure s'applique à tous les secteurs de la fonction publique pour lesquels le conseil du Trésor, le gouverneur en conseil ou un ministre de la Couronne est autorisé à établir la totalité ou certaines des conditions d'emploi. Plus précisément, la mesure s'applique aux ministères de l'État, aux éléments de la fonction publique énumérés à l'Annexe A, y compris même des sociétés qui peuvent être exclues du champ d'application de la loi sur les relations industrielles. Sont précisément exclus du champ d'application de la présente mesure les membres des forces armées, les membres de la Gendarmerie royale en uniforme et le personnel jouissant d'une exemption spéciale ainsi que les employés des sociétés qui ont l'entière liberté de fixer leurs propres conditions d'emploi et qui, pour cette raison-là, n'ont pas été exclus du champ d'application de la loi sur les relations industrielles

Lorsqu'on examine les Annexes jointes à la mesure, on constate qu'à la Partie I sont énumérés les éléments de la fonction publique qui, de concert avec les ministères dont le nom apparaît à l'Annexe A de la loi sur l'administration financière, seront représentés dans la procédure applicable par le conseil du Trésor à titre d'employeur.

A la Partie II de l'Annexe A sont énumérés les secteurs de la fonction publique qui auront le titre d'employeurs distincts. Ce sont les sociétés de la Couronne qui ont toujours eu énormément de liberté pour fixer leurs conditions d'emploi, et auxquelles on estime préférable de conserver ce degré de liberté. Ces éléments sont donc classés comme employeurs distincts chargés de négocier leurs ententes collectives avec leurs propres employés.

En vertu de l'article 4 du bill à l'étude, le gouverneur en conseil a l'autorité de faire tomber sous le coup de la loi tout élément de la fonction publique déjà établi ou qui le deviendra. Cette disposition est orientée vers l'avenir à une époque où, en vertu de circonstances impossibles à prédire pour le moment, le gouverneur en conseil créera peut-être de nouvelles entités au sein de la fonction publique qui pourront ainsi relever de la mesure à l'étude grâce à l'autorisation accordée au gouverneur en conseil en vertu de l'article 4 de la loi.

L'autorité du gouverneur en conseil de ranger de nouveaux corps constitués de la fonction publique sous l'empire de cette législation ne s'applique toutefois

pas à une société assujettie à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail, sauf dans deux cas: sauf si la société a été explicitement affranchie de cette même loi, et sauf s'il existe dans les modalités de l'institution de la société certaines dispositions qui ont pour effet de restreindre son autorité en matière des formalités relatives à l'embauche de ses employés.

L'article 5 prévoit les transferts. En vertu de cet article, le gouverneur en conseil peut reporter une partie quelconque de la fonction publique d'une partie de l'Appendice A—c'est-à-dire la partie dont répond le Conseil du trésor—à une autre partie, soit la partie dont répond les employeurs distincts, tout comme il peut faire l'inverse.

Cette autorité s'applique aussi aux sociétés qui figurent dans l'Appendice A et qui ont pu être affranchies de la Loi sur les rélations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. Le report à une autre partie de l'Appendice d'une société qui n'a pas été affranchie de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail mais qui figure dans l'énumération de l'Appendice A, oblige nécessairement de ramener cette société sous l'empire de cette même loi.

Suite à cette explication de caractère général, monsieur le président, je pourrais peut-être attirer votre attention au graphique sur le chevalet dans le coin. Je demanderais à M. Love, s'il n'a pas d'objection, de prendre la relève à partir de ce point et de guider les membres chez les différents groupes qui figurent au graphique et de leur expliquer les applications de ce projet de loi et celles de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail.

M. KNOWLES: Pour le bénéfice de ceux qui prendront connaissance du procès-verbal des délibérations et des témoignages, il y aurait peut-être possibilité de reproduire ici ce graphique.

M. LOVE: Oui, ce serait possible de le reproduire. Je pense que la chose a effectivement été faite.

M. KNOWLES: Je veux dire de le faire imprimer dans notre documentation.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Le faire imprimer dans le compte rendu?

M. KNOWLES: Dans le compte rendu à cet endroit.

Le PRÉSIDENT CONJOINT (*M. Richard*): Approuvé?

Des VOIX: Approuvé.

M. LOVE: Monsieur le président, voici une tentative de simplifier les dispositions qui sont contenues dans le projet de loi en ce qui regarde son application. Vous notez une ligne grasse ici qui tente d'illustrer le fait que ces employés-ci tombent sous l'empire et les dispositions de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes sur les différends de travail; d'autre part, ces employés-ci seront assujettis aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. BELL (*Carleton*): Le premier groupe était sous la ligne et le deuxième au-dessus de la ligne.

M. DAVIDSON: Monsieur le président, serait-il possible d'approcher un microphone près de M. Love pour que chacun comprenne clairement ce qu'il dit?

M. BELL (*Carleton*): Il serait utile de dire si vous parlez des groupes au-dessous ou au-dessus de votre ligne.

M. LOVE: Au-dessus de la ligne, nous avons réellement trois groupes principaux d'employés qui seraient régis par la Loi sur les relations de travail dans la

fonction publique, savoir: le premier groupe de fonctionnaires; les employés ministériels, décrits ici comme étant exempts, groupe qui compte de nombreux employés aux taux régnants; les employés des sociétés indépendantes, c'est-à-dire, les sociétés qui jusqu'ici jouissaient d'une large mesure de liberté dans l'établissement de leurs propres modalités d'emploi.

Vous notez que nous employons l'expression d'administration centrale. L'expression a été frappée lors des délibérations du Comité préparatoire sur l'ensemble des employés à l'égard desquels le Conseil du trésor agirait comme employeur.

Ceci représente les sociétés qui tomberaient sous l'empire du projet de loi comme employeurs distincts qui auraient l'autorité de conclure des ententes collectives avec leurs employés en conformité des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Ce que nous avons tenté d'appliquer ici, c'est le principe qu'aucun groupe important d'employés, sauf les effectifs des forces armées et de la Gendarmerie royale du Canada auxquels a fait allusion le docteur Davidson, ne soient assis entre deux chaises. L'idée fondamentale est celle-ci: dans le cas où le gouverneur en conseil soustrairait une société à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail à laquelle elle ressortirait normalement, elle passerait automatiquement sous l'empire de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

La situation présente des complications dans le cas des sociétés commerciales de la Couronne, des complications en ce qui regarde le texte législatif, bien qu'effectivement une seule société, je crois, ait été jusqu'ici exclue de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail, savoir le Conseil national de recherches. Il tomberait sous l'empire de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique; il est du nombre des organismes désignés comme employeurs distincts.

Ceci représente effectivement des sociétés et des ministères qui figurent dans la Partie I de l'Appendice A, et ceci les sociétés qui figurent dans la Partie II de l'Appendice A.

Je pense, monsieur le Président, que cela résume assez bien la situation.

M. KNOWLES: Que signifie, monsieur Love, le rectangle dans le coin gauche inférieur?

M. LOVE: Celui-ci?

M. KNOWLES: Oui. Vous pourriez le lire pour que le procès-verbal en fasse mention.

M. LOVE: Sociétés privées sous juridiction fédérale. Il signifie seulement que nous voulions indiquer la portée entière de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. La portée fondamentale est indiquée par ce rectangle inférieur mais nous voulions exprimer clairement que la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail s'appliquait aussi aux employés des sociétés commerciales de la Couronne.

M. KNOWLES: Est-il juste de dire que vous tentez de démontrer au moyen de ce graphique que lorsque tout ceci aura pris effet, nous aurons les conventions collectives pour toutes les personnes qui tombent sous la juridiction du gouvernement fédéral?

M. LOVE: C'est cela, monsieur; sauf les effectifs qui ont déjà été signalés.

M. KNOWLES: Et ces messieurs de la colline du parlement?

M. LOVE: Oui, monsieur.

M. BELL (*Carleton*): M. Love dit qu'automatiquement n'importe quelle société de la couronne qui serait exclue en vertu de l'article 54 tomberait sous l'empire du projet C-170. Je veux avoir une certitude absolue qu'il en est ainsi. Serait-ce en vertu de l'effet combiné des dispositions 4 et 5? Sûrement pas l'effet de la seule disposition 4; peut-être à l'aide de celui de la disposition 5.

M. DAVIDSON: Voulez-vous jeter un coup d'œil à l'article 113 (2), monsieur Bell?

M. BELL (*Carleton*): Cela devient automatique. S'il y a exclusion en vertu de l'article 54 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail, cette loi-ci doit nécessairement s'appliquer.

M. DAVIDSON: C'est juste. Permettez-moi, Monsieur Bell, de signaler en outre que l'effet de cet article, à mon avis, vise à restreindre les pouvoirs du gouverneur en conseil désormais, en conformité des dispositions de l'article 54 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. Présentement cet article de la Loi autorise le gouverneur en conseil à «exclure n'importe quelle société constituée pour exercer une activité quelconque ou pour remplir une fonction quelconque pour le compte du gouvernement du Canada». Désormais, le gouverneur en conseil ne pourra soustraire aucune société de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail à moins que sa constitution ne lui refuse l'entière juridiction en ce qui regarde les rapports entre employeur et employés—à moins qu'il n'y ait quelque dénégation d'autorité à la société à l'avantage, disons, du Conseil du trésor en matière des modalités de l'emploi au sein de la société. Dans cette condition seulement sera-t-il possible de soustraire la société aux dispositions de la Loi sur les relations industrielles et des enquêtes visant les différends de travail; et dans cette conjecture la société tombera sous l'empire de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Citons par exemple l'Office national du film. Le cas est fictif, parce qu'effectivement je pense que ce n'est pas une société de la Couronne dans le sens du terme. Disons pour les besoins de la cause que l'Office du film est une société de la Couronne. Posons par hypothèse qu'il a été constitué en conformité des modalités actuelles. L'Office exerce sa juridiction dans de larges secteurs de ses rapports avec ses employés. Par ailleurs, la loi réserve très explicitement certains domaines des relations entre employeur et employés à l'autorité du Conseil du trésor. Toute société constituée ainsi pourrait être soustraite aux dispositions de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail; mais dans pareille éventualité, il faudrait qu'elle tombe sous l'empire de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique; par ailleurs, si la loi constitutive d'une telle société ne contenait aucune disposition de nature à restreindre sa juridiction en matière des modalités d'emploi des employés, le gouverneur en conseil ne pourrait pas invoquer l'article 54 pour soustraire cette société aux dispositions de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail.

M. KNOWLES: Monsieur le président, comme nous le savons tous, les employés de l'Imprimeur désirent que leur secteur de la fonction publique soit traité comme employeur distinct. Ai-je raison de croire que le texte législatif dans son libellé actuel autorise le gouverneur en conseil d'effectuer le changement au moyen d'une ordonnance? D'une ordonnance en vertu de la clause 4?

M. DAVIDSON: Monsieur le président, en réponse à la question de M. Knowles, l'Appendice A, Partie I, comprend une partie de la fonction publique désignée comme l'Imprimerie du gouvernement canadien. Il serait loisible au gouverneur en conseil, en vertu de la clause 5 relative aux transferts dans le cadre de l'Appendice A, de reporter l'Imprimerie du gouvernement canadien de la Partie I de l'Appendice A à la Partie II de l'Appendice A.

M. KNOWLES: Nous pourrions, nous du Comité, chercher à modifier nous-mêmes l'Appendice mais même dans l'éventualité d'un échec de notre part, le gouverneur en conseil pourrait faire le changement, s'il était persuadé de le faire.

M. DAVIDSON: Aucun échec ici, au Comité, n'infirmerait les pouvoirs du gouverneur en conseil à ce sujet.

M. KNOWLES: En autant que la loi permette de faire ce que l'on ne réussit pas à faire ici.

M. BELL (*Carleton*): Attention!

M. DAVIDSON: Ce n'est pas un avis juridique.

M. BELL (*Carleton*): Le gouverneur en conseil sait que rien n'infirme ses pouvoirs, en tant qu'il demeure dans les limites de la légalité.

M. KNOWLES: Monsieur le président, nous le savons tous (nous l'avons repassé assez souvent), les deux groupes dont nous examinons présentement les requêtes sont les employés de l'Imprimerie dont nous venons de nous occuper, et les employés des Postes qui préfèrent venir sous l'empire de la Loi sur les rélations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. De la manière que je l'entends, d'après le texte législatif actuel, les transferts de cette nature, depuis la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique à la Loi sur le srelations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail, ne peuvent s'effectuer au moyen d'une ordonnance du gouverneur en conseil?

M. DAVIDSON: C'est exact.

M. KNOWLES: Ainsi, si nous voulons faire ce changement, nous devons modifier le projet de loi ou recourir à une législation quelconque?

M. DAVIDSON: Je pense, monsieur Knowles, qu'il serait probablement nécessaire de modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail, présumément en incorporant dans le présent projet de loi une clause qui aurait pour effet de modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. Toutefois, à moins d'erreur de ma part, les seuls groupes qui peuvent tomber sous l'empire de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail sont les corps constitués juridiquement.

M. KNOWLES: Je me réfère de nouveau à votre graphique. La ligne grasse rappelle les portes nacrées du Paradis: elles n'ouvrent que dans un seul sens. Il n'est pas trop difficile de se faire soustraire à l'autorité de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail, en faveur de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais c'est difficile d'aller dans le sens contraire.

M. DAVIDSON: Au contraire, il est difficile de passer de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, pour les raisons que j'ai mentionnées. C'est très facile à une société de se faire transférer en ce moment, mais l'effet de ce projet de loi et de la clause qui nous occupe s'opposera à ce qu'une société passe de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, à moins que ses pouvoirs n'aient été limités de manière à lui nier l'autorité de décider par elle-même des modalités de travail chez elle, indépendamment du Conseil du trésor.

Si à l'avenir on établit une société de la Couronne en lui conférant tous les droits de traiter avec ses propres employés—échelle de salaires et conditions de travail, sans recourir au Conseil du trésor—cette société devra demeurer assujettie à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. D'autre part, si la loi qui crée cette société contient certaines dispositions à l'effet qu'elle ne peut décider des échelles de salaires ni des conditions de travail sans obtenir l'assentiment du Conseil du trésor, alors et alors seulement, le gouverneur en conseil pourra invoquer l'article 54 pour soustraire la société en question à l'autorité de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. Le cas échéant, la société tombera automatiquement sous l'empire de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ainsi les portes nacrées du Paradis, comme vous dites, Monsieur Knowles, sont en voie de se fermer.

M. KNOWLES: Sans pouvoir s'ouvrir dans le sens contraire.

M. DAVIDSON: Pour illustrer le fonctionnement dans le sens contraire, prenons le Conseil national de recherches. Si l'autorité décidait de le rayer de la Partie II de l'Appendice A, c'est-à-dire de le soustraire à l'empire de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, il faudrait le ranger sous l'autorité de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail; en supposant que le Conseil ait toute autorité de régler les modalités de travail chez lui.

M. BELL *(Carleton)*: J'ai une autre question à soulever à ce propos. Il conviendrait peut-être mieux de différer jusqu'à ce que nous venions à étudier la clause 115, quant aux comptes rendus au parlement, mais je tiens à signaler cette question dès maintenant. J'irais jusqu'à proposer que les ordonnances que le gouverneur en conseil pourra édicter en vertu des clauses 4 et 5 soient spécialement rapportées au parlement. La clause 115 devrait porter une disposition à cet effet. En d'autres mots, la clause 115 devrait préciser explicitement que le parlement soit saisi de toutes les ordonnances édictées en conformité des clauses 4 et 5.

M. KNOWLES: Toute ordonnance qui exerce un effet législatif doit être signalée dans le compte rendu.

M. BELL *(Carleton)*: Je soulève la question précisément parce que je ne sais pas si ces ordonnances exerceront des effets législatifs. Au risque de pécher par excès de prudence, j'aimerais que la clause 115 précise que ces ordonnances doivent figurer dans le compte rendu annuel au parlement.

M. KNOWLES: Pourriez-vous différer jusqu'à la clause 113? Clauses 3, 4 et 5 toutes trois approuvées.

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Nous ajournons jusqu'à mardi. M. Davidson ne peut se joindre à nous demain. J'espère que le Comité se mettra à la besogne pour de bon la prochaine fois.

M. KNOWLES: Et qu'est-ce que vous pensez que nous avons fait jusqu'ici?

Le PRÉSIDENT CONJOINT *(M. Richard)*: Pardon, ce n'est pas ce que j'ai voulu dire. Nous n'avons pas tenu beaucoup de séances.

Nous nous réunirons mardi, jeudi et vendredi. J'espère que nous pourrons tenir deux ou trois séances mardi, et jeudi aussi. J'aimerais que le Comité puisse finir l'examen de ce projet d'ici deux semaines si possible, de manière qu'il s'acquitte de sa fonction avant le 1er décembre.

Messieurs, je vous remercie.

APPENDICE «R»

APPLICATION

(de l'article 2)

<table>
<tr><td>FONCTIONNAIRES</td><td rowspan="3">ADMINISTRATION CENTRALE</td><td rowspan="3">LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</td></tr>
<tr><td>EMPLOYÉS MINISTÉRIELS EXEMPTS</td></tr>
<tr><td>EMPLOYÉS DE SOCIÉTÉS INDÉPENDANTES</td><td>EMPLOYEURS DISTINCTS</td></tr>
<tr><td colspan="2">EMPLOYÉS DE SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE LA COURONNE</td><td rowspan="2">LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES ET SUR LES ENQUÊTES VISANT LES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL</td></tr>
<tr><td colspan="2">EMPLOYÉS DE SOCIÉTÉS PRIVÉES SOUS JURIDICTION DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL</td></tr>
</table>

RAPPORT OFFICIEL DES PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

La présente édition contient les délibérations en français ou une traduction française de l'anglais.

Le public peut se procurer des exemplaires ou des séries complètes en s'abonnant auprès de l'Imprimeur de la Reine. Le prix varie selon le Comité.

Traduit au bureau de la Traduction générale, Secrétariat d'État.

Le greffier de la Chambre,
LÉON-J. RAYMOND.