

Le droit des employés du Parlement à la négociation collective

Gary Levy

Le 30 avril 1985, le projet de loi C-45 fut présenté à la Chambre des communes. Cette loi vise à accorder aux employés du Parlement le droit de négocier collectivement et de déterminer la forme des négociations. Un an plus tard, suite à la décision de la Cour d'appel fédérale rejetant l'accréditation des employés du Parlement, la Chambre adoptait le projet de loi en deuxième lecture et le renvoyait à un comité législatif pour étude.

Le droit de ces employés à la négociation collective, qui était impensable il y a vingt ans en raison du privilège parlementaire, est maintenant accepté en principe par tous les partis politiques. Il reste à voir si les députés chargés d'étudier ce projet le feront de façon à refléter l'esprit et la lettre des nouveaux règlements inspirés par le Comité spécial sur la réforme de la Chambre des communes. Le comité voulait que les députés participent activement aux procédures législatives. La plupart des législateurs, tant ceux des administrations libérale que conservatrice, ont tendance à abdiquer leur responsabilité vis-à-vis les employés du Parlement en faveur du gouvernement et des tribunaux. Le débat au sujet du projet de loi C-45 démontrera si un changement d'attitude, élément fondamental au dire du comité spécial, est possible ou illusoire.

Le droit à la négociation collective pour les employés de la Fonction publique a été discuté pour la première fois après la campagne électorale de 1963, quand le premier ministre Pearson créa le Comité préparatoire des négociations collectives et de l'arbitrage, présidé par M. A.D.P. Heeney. Le rapport du comité recommandait l'établissement d'une commission indépendante chargée des relations de travail dans la Fonction publique et dont la tâche serait de nommer et d'accréditer des agents de négociation ainsi que d'assurer la conciliation et l'arbitrage des différends issus des conventions collectives. Le gouvernement avait répondu en déposant la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, qui s'appliquait aux secteurs de l'administration énumérés dans ses annexes. La Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement ne figurant pas, leur personnel était donc exclu des dispositions de la loi¹.

Un comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes étudia cette mesure législative en 1966 et en 1967. Plusieurs députés voulaient la modifier pour y inclure les employés du Parlement. D'autres se rangeaient à l'avis de M. Maurice Ollivier, légiste et conseiller parlementaire de longue date, qui soutenait que la négociation collective portait atteinte aux privilèges conférés aux parlementaires pour l'exercice leurs fonctions².

Contrairement au témoignage de M. Ollivier, le comité recommanda que soient modifiées la *Loi sur le Sénat et la Chambre des*

communes, la *Loi sur la Chambre des communes*, et la *Loi sur la Bibliothèque du Parlement*, afin d'accorder aux employés du Parlement les avantages et droits contenus dans la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*. Malgré de cette recommandation, le projet de loi entra en vigueur en 1967 sans être modifié³.

Au cours des dix années qui suivirent, le Congrès du travail du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et d'autres groupes recommandèrent d'accorder le droit de négocier aux employés du Parlement. En 1976, le NPD conclut un accord avec une association représentant le personnel de soutien des membres de son caucus. Cet accord portait sur les conditions de travail que les députés pouvaient négocier et non sur les salaires, qui sont fixés par la Chambre. L'accord, qui a été renouvelé plusieurs fois, régissait le règlement des griefs par voie d'arbitrage, la dotation des postes vacants, la mutation technologique, le surtemps et, enfin, les normes relatives aux vacances, à la formation et aux voyages.

Un comité *ad hoc* formé d'employés du Parlement fut créé en 1982. Il représentait les employés au service des partis politiques, comme ceux du caucus du NPD, et d'autres groupes faisant partie des trois administrations sur la Colline : le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement. L'Alliance de la Fonction publique du Canada lança alors une campagne de recrutement et elle réussit, au bout d'un an, à obtenir la signature d'un nombre suffisant de messagers et de chauffeurs de la Chambre des communes pour présenter, à titre d'agent de négociation, une requête en accréditation au Conseil canadien des relations du travail. La démarche devant le Conseil confiait à une tierce partie une question jusque-là considérée comme une affaire purement interne.

Le Conseil canadien des relations du travail, qui a été créé par le *Code canadien du travail* a, entre autres, pour tâche d'administrer les dispositions relatives à l'accréditation d'unités de négociation faisant partie des secteurs d'activités qui relèvent du gouvernement fédéral. Le Code ne s'applique pas aux fonctionnaires, mais il vise les employés de certaines sociétés d'État et ceux d'une «entreprise, d'une affaire ou d'un ouvrage de compétence fédérale», tels qu'ils y sont définis.

Les dispositions du *Code canadien du travail* donnent généralement plus d'avantages aux employés que celles de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*. Par exemple, les unités de négociation accréditées par le Conseil peuvent négocier des questions ayant trait à la classification des postes et à la sécurité d'emploi, qui ne sont pas négociables en vertu de la LRTFP. En outre, les employés relevant du Conseil canadien des relations du travail ont le droit de grève.

Le 4 novembre 1983, 110 messagers de la Chambre des communes soumièrent au Conseil une requête en accréditation à titre d'unité de négociation. Le Conseil demanda à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et à la Chambre des communes si, à leur avis, il avait compétence pour entendre la requête. Le Sénat se montra intéressé par la requête et fit valoir que le Conseil n'était même pas habilité à juger si les employés du Parlement relevaient ou non de sa compétence. Entre-temps, le Conseil avait été saisi de deux autres requêtes en accréditation l'une d'un groupe d'employés de la Chambre des communes et l'autre, d'un groupe du Sénat.

Le Conseil rejeta l'argument du conseiller du Sénat voulant qu'en raison du privilège parlementaire la Chambre seule ait le pouvoir de trancher la question de la négociation collective pour ses employés. Il fit remarquer qu'en adoptant le *Code canadien du travail*, le Parlement avait conféré au Conseil le pouvoir et la responsabilité d'interpréter le Code en première instance : «Si le Conseil se trompe dans son interprétation ou si le Parlement le désire, il peut modifier la loi. Mais pour l'instant, le Conseil a le pouvoir d'interpréter le Code dans sa forme actuelle⁴».

Le Conseil, composé de trois membres et présidé par M. Brian Keller, fit remarquer que, selon les avocats des employés et de la Chambre, les messagers n'étaient pas régis par la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, mais qu'ils n'étaient pas expressément exclus du *Code canadien du travail*. Pour déterminer si le Code s'appliquait à eux, il fallait décider si la Chambre des communes pouvait constituer «un ouvrage ou une entreprise de compétence fédérale». Ayant entendu les arguments présentés par les deux parties, le Conseil jugea qu'à l'exception des employés de la Couronne et de ceux qui sont régis par la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, le *Code canadien du travail* couvrait tout le champ de compétence fédérale en matière de relations de travail. Il jugea également que la Chambre des communes était comprise dans l'expression «entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale⁵».

Le Conseil étudia ensuite le principe voulant qu'une décision du Conseil ne puisse l'emporter sur le privilège parlementaire à moins que la Chambre elle-même accepte que le Code s'applique. Il conclut ceci : «Le privilège de la liberté d'expression au Parlement est tellement fondamental que, pour y passer outre, il faudrait une loi spécialement rédigée en ce sens. Mais le droit du personnel du Parlement à la négociation collective ne va pas à l'encontre du droit qu'ont les députés de s'exprimer ou d'agir librement au Parlement. Si le Parlement désire que son personnel soit traité différemment des autres employés, il peut le faire savoir. Mais on comprend difficilement pourquoi cela devrait être présumé vrai⁶».

Ayant jugé qu'il était compétent pour entendre la requête en accréditation, le Conseil déclara que la procédure administrative relative à l'accréditation suivrait normalement son cours. Toutefois, il ne put convoquer des audiences afin d'entendre les requêtes d'autres unités, car la Chambre demanda à la Division de première instance de la Cour fédérale d'émettre une ordonnance de défense de statuer afin d'empêcher le Conseil d'aller plus loin. Devant le refus de la Division de première instance, la Chambre décida de demander à la Cour d'appel fédérale d'infirmes la décision du Conseil canadien des relations de travail au sujet de la compétence qu'il s'était arrogée. La Chambre soutint que le Parlement n'était pas un employeur au même titre qu'une entreprise de camionnage, une société ferroviaire, un transporteur, une banque ou une entreprise de radio ou de télévision, lesquels sont régis par le *Code canadien du travail*. La singularité du Parlement laissait pressentir le besoin d'un cadre juridique

approprié qui accorderait à ses employés le droit à la négociation collective.

Dans sa décision rendue le 23 avril 1986, la Cour d'appel fédérale confirma la position de la Chambre. Le juge Louis Pratte, avec l'appui du juge Lacombe, a reconnu qu'il est bien établi que le Parlement possède la compétence législative lui permettant de rendre le *Code canadien du travail* applicable aux employés de la Chambre. Selon lui, la seule question consistait à savoir s'il l'avait effectivement fait. La Cour devait d'abord se prononcer sur l'interprétation à donner à l'expression «entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale...». À l'encontre du Conseil canadien des relations de travail, le juge Pratte a conclu que la définition de ces termes n'englobait pas le Parlement. Il a montré en quoi cette affaire se distinguait d'une décision de la Cour suprême qui, rejetant celle de la Cour d'appel, considérait que les employés d'une corporation municipale des Territoires du Nord-Ouest relevaient du Conseil.

Le juge Pratte a expliqué qu'en dépit des points communs, la situation de la Chambre était fondamentalement différente de celle d'une corporation municipale. Les activités de la Chambre, a-t-il dit, sont toutes accessoires à l'exécution de son unique tâche, qui consiste à participer au processus législatif : «Étant donné cette distinction importante, je suis d'avis qu'il ne peut être inféré de la décision de la Cour suprême dans cette affaire que les activités de la Chambre sont englobées par les expressions «entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale» ou «entreprise fédérale». Au contraire, j'ai tendance à considérer que ces expressions, si on leur donne ce qui m'apparaît être leur sens ordinaire et évident, n'englobent pas les activités de la Chambre⁷».

Le juge Pratte a poursuivi en disant que l'histoire des lois relatives à la Fonction publique et celle du Code du travail le confirmaient dans cette opinion. Les employés du Parlement, a-t-il dit, étaient régis par la *Loi sur la Fonction publique* jusqu'à ce qu'ils en soient exclus en 1961. Alors, dès 1948, ils auraient pu invoquer la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, (ancêtre du *Code canadien du travail*), et prétendre qu'ils avaient droit à la négociation collective, droit qui, à l'époque, était refusé à tous les autres fonctionnaires. Dans ces circonstances, a-t-il soutenu, on se serait attendu à ce que la *Loi sur la Fonction publique* de 1961 ne s'applique aucunement à ces employés. Ce n'était toutefois pas le cas, puisque cette loi a conféré à chacune des Chambres le pouvoir d'appliquer l'une quelconque de ses dispositions aux employés du Parlement. «Le Parlement aurait donc, après avoir accordé aux employés des deux Chambres le droit à la négociation collective obligatoire en 1948, donné à leurs employeurs le pouvoir discrétionnaire de les priver de ce droit en 1961. À mon avis, l'on devrait éviter de prêter une intention aussi absurde au Parlement⁸».

Le juge Hugessen, pour sa part, était d'accord de manière générale avec le juge Pratte. Il lui est cependant paru opportun de mentionner deux arguments supplémentaires. Il a soutenu que la Chambre des communes n'était pas un «employeur» suivant le sens donné à ce terme par le Code, qui définit un employeur comme étant une «personne». En outre, il a démontré que les employés du Parlement étaient des employés de la Couronne et qu'en conséquence ils étaient expressément exclus du *Code canadien du travail*.

Débatte devant le Conseil canadien des relations de travail et les tribunaux, la question de la négociation collective pour les employés du Parlement a aussi occupé la scène politique ces dernières années. En 1980, le gouvernement Trudeau confia à M. Robert Weir, du bureau du Conseil privé, le soin de mener une étude sur le sujet. Achievé en 1981, le document trace les grandes

lignes de la question et examine la situation dans les provinces et à l'étranger, sans formuler de recommandations précises⁹. La plupart des comparaisons qui y sont faites s'appuient sur des renseignements non officiels recueillis le plus souvent par téléphone auprès des représentants provinciaux ou du personnel des ambassades à Ottawa. L'étude renferme au moins une grave erreur de faits: l'auteur affirme que le droit à la négociation collective n'est pas reconnu aux employés de la Bibliothèque du Congrès alors qu'en réalité une convention collective y est en vigueur depuis des années. De plus, il glisse rapidement sur les ententes qui existent à l'Assemblée nationale du Québec et au Parlement de Grande-Bretagne.

Parmi les choix esquissés par M. Weir, on trouve les propositions suivantes: assujettir le personnel du Parlement à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*; faire du Parlement un employeur distinct; considérer le Parlement comme étant une entreprise ou une affaire de compétence fédérale afin de permettre à ses employés d'être régis par le *Code canadien du travail*; adopter une loi spéciale et modifier en conséquence la *Loi sur le Sénat et la Chambre des communes*, la *Loi sur la Chambre des communes* et la *Loi sur la bibliothèque du Parlement*. Une autre possibilité consistait à accorder aux employés du Parlement des conditions de travail semblables à celles des divers groupes de la Fonction publique sans instituer un régime de négociation collective comme tel.

Ce rapport, déposé à la Chambre des communes le 27 janvier 1983, fut renvoyé au Comité permanent de la gestion et des services aux députés pour fins d'étude. Vers la fin de 1983, un sous-comité présidé par M. Gérard Duquet, rédigea un projet de loi avec l'aide du personnel du bureau du Conseil privé. Le projet de loi en question ne fut jamais discuté, car la Chambre fut dissoute pour les élections de 1984.

Au cours de ses délibérations, le comité rencontra le président de la Chambre, M^{me} Jeanne Sauvé, et son successeur, M.



Ray Hnatyshyn, président du Conseil privé.

Lloyd Francis. À cette occasion, M^{me} Sauvé souligna qu'elle ne voyait pas d'inconvénient à ce que les employés s'organisent pour faire entendre leurs griefs. Le président Francis affirma qu'à l'époque où, sur l'avis de ses conseillers juridiques, il s'opposait aux requêtes en accréditation soumises au *Conseil canadien des relations du travail*, personne n'aurait été plus heureux que lui que la Chambre puisse en quelque sorte exprimer son point de vue en adoptant une loi pertinente¹⁰.

Le président Francis indiqua qu'il se souciait avant tout de respecter la loi. «L'interprétation de la loi dépend des tribunaux, dit-il. Si dans cette affaire la Cour fédérale appuie l'intervention et décide qu'effectivement le Conseil des relations du travail du Canada a fait erreur en se déclarant compétent, alors je ne demande pas mieux que de me conformer à cette décision... J'ai pensé, selon les conseils juridiques que j'ai reçus, que je me devais de résoudre cette question afin qu'il n'y ait aucun doute à cet égard¹¹».

M. Ian Deans, du NPD, fit ressortir ce qui lui semblait contradictoire dans les propos du président Francis. «Le gouvernement ne se décide pas à proposer un projet de loi qui donnerait aux employés de la Chambre des communes ou aux employés du Parlement en général le droit de négocier collectivement. Parallèlement, lorsque ces employés obtiennent finalement ce droit par une décision du Conseil canadien des relations du travail, l'administration, instruite par le président, décide de s'y opposer. Quant à nous, députés, il nous est impossible de faire bouger le gouvernement. Je m'inquiète beaucoup que le Bureau du président – je ne veux pas dire le bureau lui-même, mais l'administration relevant du président – ait arrêté ce que les députés avaient souhaité réaliser¹²».

Le débat qui eut lieu en comité au cours de la précédente législature préluait aux discussions qui ont suivi la proposition du président du Conseil privé, M. Ray Hnatyshyn, d'adopter le projet de loi C-45 en deuxième lecture. M. Hnatyshyn fit remarquer que la plus grande confusion régnait au sujet des droits reconnus aux employés du Parlement et que les opinions diver-



Brian Keller, vice-président du Conseil canadien des relations du travail.



Jack Ellis, président du comité parlementaire sur le projet de loi C-45.

geaient quant à la compétence du Conseil en la matière. Il demanda l'adoption rapide du projet de loi afin de lever toute incertitude. Finalement, dit-il, après de longues et coûteuses procédures judiciaires, il est compréhensible qu'en raison de la situation particulière du Parlement, ses employés soient considérés comme n'ayant aucun droit, c'est-à-dire ni le droit de se syndiquer, ni le droit de former une association accréditée, ni le droit de négocier collectivement. Mais le gouvernement estime que ce serait là une situation insatisfaisante. Les employés du Parlement devraient avoir le droit de négocier collectivement et devraient pouvoir bénéficier de relations de travail progressistes¹³.

Prenant la parole au nom de l'Opposition officielle, M. Jean-Robert Gauthier s'interrogea sur l'utilité d'avoir recours à une loi d'exception alors qu'il eût été si simple d'assujettir les employés du Parlement au *Code canadien du travail*. Il fit remarquer que le projet de loi C-45 s'inspirait de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* qui datait elle-même de dix-huit ans et avait grandement besoin d'être refondue. Il poursuivit en citant une lettre envoyée par M. Brian Mulroney au président de l'Institut professionnel de la Fonction publique au cours de la campagne électorale de 1984. Dans cette lettre, le futur premier ministre affirmait qu'un gouvernement progressiste conservateur «négociera directement avec les syndicats et les associations de la Fonction publique en vue de mettre au point un meilleur système de négociation collective fondé sur les dispositions du *Code canadien du travail*. La dotation, la classification, les mutations technologiques, les désignations et d'autres questions deviendront négociables¹⁴».

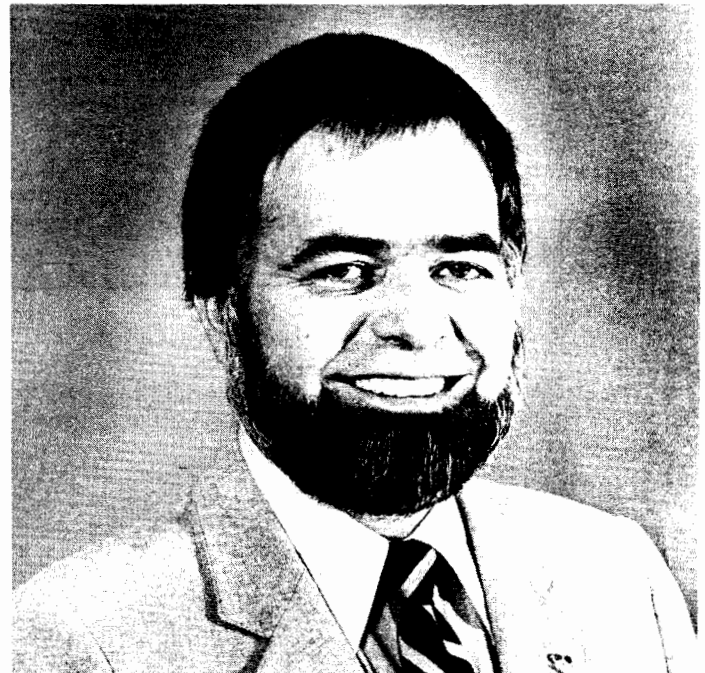
M. Michael Cassidy membre du Nouveau Parti démocratique, reprocha aux gouvernements libéral et conservateur d'avoir systématiquement mis des bâtons dans les roues aux employés désireux de se syndiquer. Selon lui, le leader du gouvernement à la Chambre parlait comme si une force mystérieuse avait entraîné les employés devant les tribunaux. «Ce n'est pas le cas du tout. C'est le gouvernement qui a forcé les employés à avoir recours aux tribunaux¹⁵». Au cours des audiences sur le projet de loi C-45, le secrétaire parlementaire du leader du gouvernement à la

Chambre, Doug Lewis, précisa que c'était la Chambre des communes et non le gouvernement qui entaiera les poursuites.

M. Hnatyshyn a défendu le projet de loi en faisant remarquer que même s'il ressemblait beaucoup à la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique était l'organisme consultatif chargé d'appliquer la loi, ses deux dernières parties allaient au-delà des dispositions prévues dans la LRTFP. Elles étendent en effet aux employés du Parlement les parties III et IV du *Code canadien du travail* portant sur les normes minimales relatives à l'horaire de travail, au surtemps, aux congés et vacances, aux congés de maternité, de deuil, de maladie, au droit à un milieu de travail sûr, etc.

Par contre M. Rod Murphy du NPD a relevé six grandes lacunes dans le projet de loi: «Premièrement, la classification des postes et l'attribution des fonctions ne peuvent faire l'objet de négociations. Deuxièmement, les questions suivantes: dotation, nominations, évaluations, promotions, rétrogradations, mutations et mises à pied ne sont pas prévues dans la mesure. Troisièmement, le mécanisme des griefs est limité. Sauf dans des cas exceptionnels, on ne peut faire appel à un tiers pour l'arbitrage. Quatrièmement, les griefs syndicaux sont interdits en beaucoup d'occasions. Cinquièmement, le personnel des députés ne jouit pas du droit à la négociation collective. Sixièmement, il n'y a pas de droit de grève¹⁶».

Le débat de deuxième lecture ne reprit qu'en avril 1986, et peu de nouveaux arguments virent le jour. Cependant, plusieurs députés du NPD ont cité une étude effectuée par leur caucus qui contenait une liste des plaintes portées par les employés au cours des derniers mois. On a aussi souligné le fait que pendant que le Conseil étudiait la demande d'accréditation, de nombreux changements ont été apportés aux heures de travail, à la politique relative aux vacances et à la classification des postes. Normalement, les conditions de travail sont gelées dès qu'une requête en accréditation est soumise. Le débat sur cette question comme sur bien d'autres a tourné court lorsque la Cour d'appel fédérale a rendu sa décision et que le projet de loi a été adopté en deuxième lecture.



Jean Bergeron, vice-président exécutif de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Conclusion

Il est regrettable que le gouvernement n'ait pas choisi d'envoyer le projet de loi C-45, qui affecte les employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la bibliothèque du Parlement, à un comité mixte. Le nouveau Comité mixte permanent sur le Parlement créé en février dernier aurait été tout choisi pour effectuer ce travail, mais on discutait encore de la composition de ce comité lorsque le projet de loi C-45 passa à la Chambre. Même si le projet de loi est adopté par la Chambre dans sa forme actuelle, il est probable qu'il suscite un long débat à la Chambre haute ou la majorité libérale pourrait continuer l'opposition amorcée par leurs collègues de la Chambre des communes. Le cas échéant, les employés risquent encore une fois de se retrouver spectateurs d'un jeu politique qui a déjà assez duré.

À supposer que le projet de loi ne reçoive pas la sanction royale d'ici la fin de la présente session, il serait alors redéposé et, à moins qu'il n'y ait unanimité, il devra passer par toutes les étapes lors de la prochaine session. Il se pourrait que ce soit le nouveau Comité mixte permanent sur le Parlement qui soit chargé de faire un examen approfondi de toutes les voies possibles pour implanter la négociation collective sans se limiter au projet de loi rédigé et appuyé par le gouvernement.

Si le projet tardait à être adopté, les employés pourraient décider d'en appeler de la décision de la Cour fédérale devant la Cour suprême du Canada. D'une part, il serait très intéressant de savoir ce que le plus haut tribunal du pays pense du raisonnement des juges de la cour fédérale, compte tenu des sous-entendus constitutionnels. Mais, d'autre part, on observe depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés un transfert du processus décisionnel du pouvoir législatif au pouvoir judiciaire. À cet égard, le Comité spécial sur la réforme de la Chambre des communes a prévenu les députés du danger d'être relégués au second plan par les tribunaux.

On prétend que la Chambre des communes est devenue un modèle d'efficacité administrative depuis les recommanda-

tions du vérificateur général dans son rapport de 1979. Le temps n'est-il pas venu que les relations de travail au Parlement deviennent, elles aussi, un modèle pour le reste du pays? Seuls les députés et éventuellement les sénateurs chargés d'étudier le projet de loi C-45 peuvent mettre fin à ce qui a été un triste épisode dans notre histoire parlementaire. ■

Notes

¹Lorsque la *Loi sur la Fonction publique* a été modifiée en 1961, les employés parlementaires ont cessé de relever de la Commission de la Fonction publique. Pour de plus amples renseignements, voir les *Procès-verbaux et témoignages* du Comité spécial de la Chambre des communes sur la *Loi sur la Fonction publique* (projet de loi C-71), 4^e session, 24^e Parlement, 1960-1961.

²Voir les *Procès-verbaux et témoignages* du Comité mixte spécial du Parlement sur les relations entre employeurs et employés, 8 novembre 1966, pp. 817-838.

³*Ibid.*, 3 février 1967, p. 1312.

⁴Conseil canadien des relations du travail, *Motifs de décision* (Alliance de la Fonction publique du Canada, requérante, et Chambre des communes, employeur), Dossier du Conseil: 555-1991, décision 456, 9 avril 1984, p. 5.

⁵*Ibid.*, p. 12.

⁶Conseil canadien des relations du travail, *op. cit.* p. 18.

⁷Chambre des communes c. Conseil canadien des relations du travail et Alliance de la Fonction publique du Canada, Dossier A-855-85, Cour d'appel fédérale, 23 avril 1986, p. 8.

⁸*Ibid.*, p. 13.

⁹Voir le document «Négociation collective pour les employés du Parlement» déposé à la Chambre des communes par David Smith secrétaire parlementaire du Président du Conseil Privé, 27 janvier 1983, p. 11.

¹⁰Voir *Procès-verbaux et témoignages* du Comité permanent de la gestion et des services aux députés, 26 mai 1982, p. 23.

¹¹*Ibid.*, 16 mai 1984, p. 26.

¹²*Ibid.*, p. 25.

¹³Chambre des communes, *Débats*, 1 novembre 1985, p. 8267.

¹⁴*Ibid.*, p. 8271.

¹⁵*Ibid.*, 4 novembre 1985, p. 8333.

¹⁶*Ibid.*, 1 novembre 1985, p. 8274.

Note de la rédaction : Le 5 juin, M. Hnatyshyn présenta plusieurs amendements au comité législatif chargé du projet de loi C-45. Il proposait entre autres d'élargir les droits relatifs aux griefs et à l'arbitrage. Par exemple, la classification d'un employé pourrait faire l'objet d'un grief. En outre, des dispositions transitoires s'appliqueraient lorsqu'un groupe d'employés appuie une demande d'accréditation. Le 16 juin, le comité a fait rapport à la Chambre du projet de loi tel qu'amendé. Au moment de mettre sous presse, le projet de loi n'avait pas passé l'étape de la troisième lecture puis de l'étude au Sénat.