

[Text]

agreement, and all of the collective agreements certainly provide for that. There is also a document called the "Personnel Management Manual"—it is not a regulation; it does not have quite the status of law, but it is a pretty solidly entrenched administrative document—that opens up the grievance procedure to people who are not part of bargaining agents as well. I have a copy of it here if you would like to see it, but essentially it provides that for grievance purposes an employee includes someone who is otherwise excluded from a bargaining unit because they are in a managerial confidential capacity.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): The question is this: should we define "other disciplinary actions" or should we not?

The Chairman: Mr. Turner's problem is that it looks in this like we are setting up the disciplinary action and the dismissal in this bill, but that is not really what we are doing, is it? We are letting the applicable rules and regulations apply. So if we said:

Every employee who contravenes any provision of this Act shall be liable to disciplinary action, including dismissal, in accordance with the laws, rules and regulations that apply to that employee. . .

Mr. Bartlett: We can certainly do that. We would have to make at least two references, though: one to the Financial Administration Act, because that is where the disciplinary—

The Chairman: Yes, but could we not just say "laws, rules and"?

Mr. Bartlett: Yes. It was the intention that implicit in "liable to disciplinary action" is the disciplinary action to which they are otherwise liable as public employees.

The Chairman: That is true. That is it. Sure—"which they are otherwise liable. . .", because we do not want—at least I do not want, and I do not think Mr. Turner wants either—to set ourselves up as the motors of the disciplinary action. That is contained in other pieces of rules, laws, or regulations.

• 1820

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): That is right.

Mr. Cassidy: I would like to consult a little bit about that. I have a bit of a problem with 16 on disciplinary action. I do not see the need to refer to it any further because I think that is very well understood and if it is ever challenged in the court, there is an established set of procedures for disciplinary action within the Public Service. This is to basically get around the previous act where we had this bizarre situation where a candidate had to complain and none ever did. But if there is some drafting which would be helpful and will make people

[Translation]

toutes les conventions collectives le prévoient. Il existe également un document intitulé «Manuel de gestion du personnel», qui n'est ni règlement, ni tout à fait loi, mais qui est fondé sur une solide tradition administrative. Or, ce document permet même à ceux qui ne relèvent pas d'une convention collective de présenter un grief. J'en ai un exemplaire sous la main, si vous voulez le consulter, mais il y est prévu que tout employé, même ceux qui sont exclus d'une unité de négociation parce qu'ils occupent un poste de gestion à caractère confidentiel, peuvent présenter un grief.

M. Turner (Ottawa—Carleton): La question qui se pose est de savoir si nous devrions définir «toute mesure disciplinaire» ou non?

Le président: La difficulté, pour M. Turner, c'est que nous semblons instituer, dans ce projet de loi, des mesures disciplinaires et le renvoi, alors que ce n'est nullement le cas, n'est-ce pas? Nous ne faisons qu'appliquer les règles et règlements pertinents. Si nous disions, donc:

Tout employé qui contrevient à la présente loi est passible de mesures disciplinaires, y compris le congédiement, conformément aux lois, règles et règlements qui s'appliquent à cet employé. . .

M. Bartlett: Nous pouvons certainement employer ces termes, mais nous devrions nous référer à deux lois au moins, à savoir la Loi sur l'administration financière, parce que c'est là que sont prévues les mesures disciplinaires. . .

Le président: Oui, mais ne suffirait-il pas de dire «lois, règles et»?

M. Bartlett: Oui, l'intention était d'inclure dans «passible de mesures disciplinaires» toute mesure disciplinaire à laquelle il est normalement passible en tant qu'employé de la Fonction publique.

Le président: C'est exact. C'est bien cela. C'est certainement «à laquelle il est généralement passible. . .» parce que nous ne voulons pas—je parle en tout cas pour moi et je ne pense pas que M. Turner le veuille—nous ériger comme instigateurs de mesures disciplinaires. Celles-ci sont prévues dans d'autres textes de lois, règles ou règlements.

M. Turner (Ottawa—Carleton): C'est exact.

M. Cassidy: J'aimerais quelques renseignements là-dessus, car la question des mesures disciplinaires prévues à l'article 16 m'inquiète un peu. Je ne vois pas la nécessité de nous y attarder parce que cela me paraît évident et si la question est portée devant les tribunaux, il existe, au sein de la Fonction publique, un ensemble bien établi de procédures de mesures disciplinaires. Il s'agit là de remédier à l'ancienne loi qui autorisait la situation bizarre dans laquelle un candidat devait protester et nul ne le faisait jamais. Mais je ne vois pas d'objection à