

[Texte]

• 1815

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Or you could suspend them without pay, fine them, slap their wrists, or dismiss them. It is a bit vague here, is it not?

**Mr. Bartlett:** It is intentionally vague, simply because I do not know if you want to be instructing the Governor in Council what to do if one of the appointees of the Governor in Council is found to be in contravention of the act. So it is simply set up so a report goes to the Governor in Council and it is up to the Governor in Council to take the action. I suppose there is nothing to stop the bill from telling the Governor in Council what to do, but it was thought that might not be appropriate and it might be more appropriate just simply to leave it to—

**The Chairman:** Does that not also exist in section 32?

**Mr. Bartlett:** In section 32, actually, the statute says that the Governor in Council may dismiss. It does not suggest that there is anything else available, although presumably if there are other ways the Governor in Council can discipline a deputy head—

**The Chairman:** Yes, well, they can.

**Mr. Bartlett:**—then they might do it. This just makes it a bit more explicit that dismissal is not the only thing.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** The same argument applies to clause 16.

**Mr. Bartlett:** Yes. The intention is that they would be liable to disciplinary action, including dismissal, but anything else as well.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** At the discretion of the commission.

**Mr. Bartlett:** No. In clause 16 the intention is to make them liable to the same sort of disciplinary action to which they are liable for any other delict. The employer would initially decide what was an appropriate penalty in a given case. If the employee feels that it is unfair then they do have access to a grievance procedure, and over time what are appropriate penalties in certain situations would be worked out in that fashion.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Is the sense on the committee then that we should not be more specific about what "disciplinary actions" should actually be?

**The Chairman:** If I may intervene, is it clear that this incorporates all of that sort of thing? Could this not say:

Every employee who contravenes any of the provisions of this Act shall be liable to disciplinary action in accordance with the provisions of the Public Service Employment Act.

**Mr. Bartlett:** There is some difficulty here in that collectively bargained employees have access to the grievance procedure that is set up under their collective

[Traduction]

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Vous pourriez les suspendre de leurs fonctions en leur retirant leur traitement, leur infliger une amende, leur taper sur les doigts ou les renvoyer. C'est un peu vague, n'est-ce pas?

**M. Bartlett:** C'est voulu, pour la bonne raison que je ne sais si vous tenez à dicter au gouverneur en conseil ce qu'il doit faire si l'une des personnes qu'il a lui-même nommées contrevient à la loi. C'est donc rédigé de telle sorte qu'un rapport est adressé au gouverneur en conseil et que c'est à lui qu'il appartient d'agir. Rien ne nous empêche, je pense, de dire au gouverneur en conseil ce qu'il doit faire, mais nous avons jugé que ce serait manquer à la bienséance et qu'il serait préférable de simplement s'en remettre à...

**Le président:** Est-ce qu'on ne retrouve pas cela à l'article 32?

**M. Bartlett:** À l'article 32, la loi donne au gouverneur en conseil le pouvoir de démettre quelqu'un de ses fonctions. Aucune autre sanction n'est prévue, mais il est probable que si le gouverneur en conseil dispose d'autres moyens pour discipliner un sous-chef...

**Le président:** Oui, il en existe.

**M. Bartlett:**... il y aura recours. Il est simplement précisé ici que le renvoi n'est pas la seule mesure disciplinaire.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Le même argument s'applique à l'article 16.

**M. Bartlett:** C'est exact. L'intention est de prévoir des sanctions disciplinaires, y compris le renvoi, mais que ce dernier ne soit qu'une des options.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** C'est laissé à l'appréciation de la Commission.

**M. Bartlett:** Non, l'article 16 vise à les assujettir au même genre de mesure disciplinaire que pour tout autre délit. Dans un cas donné, l'employeur décide, dans un premier temps, de la sanction à appliquer. L'employé qui s'estime lésé peut présenter un grief et avec le temps, l'usage s'établirait de sanctions à appliquer dans certaines situations.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Le comité considère-t-il que nous ne devrions pas davantage préciser ce que devraient être les «mesures disciplinaires»?

**Le président:** Permettez-moi d'intervenir: est-il clair que ceci couvre tous les cas? Ne serait-il pas possible de dire:

Tout employé qui contrevient à l'une des dispositions de la présente loi est passible de mesures disciplinaires, conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

**M. Bartlett:** Je vois là une difficulté, en ce sens que des employés pour lesquels il y a une convention collective peuvent présenter un grief, dans le cadre de celle-ci, et