

[Texte]

**Mr. Bartlett:** The original formulation of this was an employee who has primary responsibilities for providing advice, and the word "primary" was dropped simply because it was felt that an employee who has responsibilities for providing advice is an employee whose responsibilities include a substantial amount of that sort of thing.

It is not simply that it happens occasionally, but it would have to be an employee whose job involved providing advice. We thought the word "primary" might be too restrictive, but the feeling was that without the word "primary" it still would cover only an employee whose job description or whose job responsibilities involved that, not simply an employee who every now and then accidentally ended up—

**Mr. Cassidy:** Can I go on then, because I went through that too. I tried "whose major responsibility is to provide advice", and I understand that is too restrictive. I came up with something similar along these lines, that the board may designate as restricted "any employee a substantial part of whose job involves providing advice" or "is to provide advice".

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** You are quantifying with "substantial".

**Mr. Cassidy:** Yes, I am.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** What is substantial?

**Mr. Cassidy:** That can be determined by jurisprudence. It may 25%; it may be 45%. It is not 5% or 10%. I think that—

**Mr. Daubney:** But surely the mechanism of the review board and the staff relations board is sufficient to deal with those kinds of cases—my God!—because I think in fairness to the government they have to have some reasonable flexibility to exercise this designation authority.

**Mr. Cassidy:** Do you want to say "or who has a substantial responsibility to provide advice"?

**The Chairman:** Would it be helpful to you if a provision were added saying to the effect that where an employee is a member of a bargaining unit the burden of establishing that the employee does provide advice to senior levels of the Public Service and to the government on policy shall be on the employer?

**Mr. Bartlett:** That is really in the provision as it exists, that Treasury Board can designate but the employee can ask for a review and the board can decide whether or not they come within the meaning of those words and Treasury Board will bear the burden of convincing the board that in truth the person does come within the meaning of those words.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Part II.

[Traduction]

**M. Bartlett:** On avait écrit à l'origine: tout employé dont les principales attributions comprennent la responsabilité de conseiller, mais on a retranché le terme «principale», tout simplement parce que l'on estime que tout employé dont les attributions comprennent la responsabilité de le conseiller, doit passer le plus clair de son temps à s'acquitter de telles attributions.

Il ne doit pas s'agir d'un employé qui le fait à l'occasion, mais d'un employé dont la tâche consiste à fournir des conseils. Nous avons estimé que le terme «principale» serait trop restrictif, mais aussi que, sans l'ajout du terme «principale», on engloberait seulement les employés pour lesquels cette tâche figure dans l'énoncé de fonctions ou dans leurs attributions, non pas les employés qui, à l'occasion, fortuitement...

**M. Cassidy:** Permettez-moi de poursuivre, car je me suis posé les mêmes questions. J'ai essayé «la responsabilité principale de conseiller», et j'ai bien vu que c'était trop restrictif. J'ai finalement abouti à quelque chose de semblable à ceci: que le Conseil du Trésor peut désigner en tant qu'employé à participation politique restreinte «tout employé dont la majeure partie des occupations consiste à conseiller» ou «à fournir des avis».

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Vous tentez de quantifier si vous utilisez le terme «majeure».

**M. Cassidy:** En effet.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Qu'appelle-t-on «majeure»?

**M. Cassidy:** Cela pourrait être établi par la jurisprudence. Ce pourrait être 25 p. 100 ou 45 p. 100, mais non pas 5 ou 10 p. 100. Je crois que...

**M. Daubney:** Mais nul doute que les mécanismes d'audition et de la Commission des relations de travail de la Fonction publique devraient suffire pour régler ce genre de cas—grand Dieu!—car, pour être juste envers le gouvernement, je crois bien qu'il faut lui concéder une certaine latitude pour qu'il puisse exercer ses pouvoirs de désignation.

**M. Cassidy:** Préférez-vous dire: «dont les attributions comprennent la responsabilité majeure de conseiller»?

**Le président:** Vous serait-il utile d'ajouter une disposition selon laquelle, lorsqu'un employé fait partie d'une unité de négociation, c'est à l'employeur qu'il incomberait d'établir que l'employé conseille directement les échelons supérieurs de la Fonction publique et du gouvernement en ce qui concerne l'élaboration des politiques?

**M. Bartlett:** En fait, cela se trouve déjà dans la loi actuelle, soit que le Conseil du Trésor peut désigner un employé, mais que ce dernier peut demander une audition auprès de la Commission, laquelle peut établir si la désignation s'applique bien à l'employé, auquel moment il incombe au Conseil du Trésor d'en faire la preuve.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Selon la Partie II.