

[Text]

**Mr. Daubney:** That is a different matter.

**Mr. Bartlett:** —then they would either take their leave on the day they publicly declare or on such later date as agreed upon between the employer and the employee.

**Mr. Daubney:** No, no. I am saying that for someone who is a nominee of a registered party and has to go through a nomination process, the leave should start once he gets that nomination, not necessarily the day before, because he may not get the nomination. That was the kind the mischief I was thinking about when I raised this point. My quibble is with "provided that such day is prior to any nomination".

**Mr. Bartlett:** That is what this provides. Assuming that the date they declare is before a nomination meeting, they can work out an agreement with the employer to have it begin on some later date, as long as that later date is before any nomination.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** In other words, you do not want to get nominated a year before an election.

**Mr. Bartlett:** The intent is that the leave cannot begin on a day later than the day they are nominated.

**The Chairman:** I think what is confusing is they are talking about "day", which is a point on a calendar, and a nomination, which is an act of a different kind. I think David is fearful that it means that you have declared your candidacy and your leave extends to the day before the nomination is set. What we really intend is that leave can extend up to the time of the nomination. So if you are never nominated, you never have to take leave.

**Mr. Cassidy:** Technically, though, nomination as a candidate of a party has to take place something like 21 days before the election; in other words you cannot get your name on the ballot if you have not been nominated. So therefore even—

**The Chairman:** No, no. With deference, I think if you declare your candidacy and the nomination is set for two months hence, and you want to go up to the time of the nomination, but then you do not win the nomination, then you never have to take a leave of absence. Is that correct?

**Mr. Bartlett:** You never have to take a leave of absence in any circumstances. It is a question of when the leave must commence, if indeed you are taking leave.

**Mr. Daubney:** My point at the last meeting was that someone who has made an arrangement with his employer, as contemplated here, who actually has a nomination, should not be able to do it once he has the

[Translation]

**M. Daubney:** À ce moment-là, c'est différent.

**M. Bartlett:** ... à ce moment-là, il pourrait prendre congé soit le jour où il se déclare publiquement candidat, soit à la date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.

**M. Daubney:** Non, non. Je disais que, dans le cas d'une personne présentée comme candidate pour un parti enregistré et qui doit passer par tout le processus de mise en candidature, le congé devrait commencer une fois la candidature obtenue, et non pas nécessairement le jour avant, puisqu'elle risque de ne pas être acceptée. C'est à ce genre de problème que je pensais, lorsque j'ai soulevé la question. Mon objection concerne l'expression «laquelle doit être antérieure à la date de sa présentation comme candidat».

**M. Bartlett:** C'est ce que l'article prévoit. Si le fonctionnaire déclare sa candidature avant l'assemblée de mise en candidature, il peut conclure une entente avec l'employeur pour que son congé commence à une date ultérieure, à condition qu'elle soit antérieure à la date de sa présentation comme candidat.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** En d'autres termes, il ne serait pas conseillé de se porter candidat un an avant les élections.

**M. Bartlett:** L'objectif de cette disposition est d'empêcher que le congé ne commence à une date postérieure à la mise en candidature.

**Le président:** Le problème, c'est que l'article parle de «date», qui est un point sur un calendrier, et d'une présentation comme candidat, qui est une toute autre chose. A mon avis, David craint que cet article ne veuille dire qu'une fois que le fonctionnaire a déclaré sa candidature, son congé va se poursuivre jusqu'au jour précédant l'assemblée de mise en candidature. L'objectif véritable est de permettre que le congé se poursuive jusqu'au moment de la mise en candidature. Donc, si votre candidature n'est pas retenue, vous n'êtes pas obligé de prendre congé.

**M. Cassidy:** Mais techniquement, la mise en candidature au sein d'un parti doit se faire quelque 21 jours avant les élections; en d'autres termes, vous ne pouvez pas faire inscrire votre nom sur le bulletin de vote si vous n'avez pas été reçu comme candidat. Donc, même si...

**Le président:** Non non. Si vous avez déclaré votre candidature, que l'assemblée de mise en candidature est prévue deux mois plus tard et que vous voulez continuer à travailler jusqu'au moment de l'assemblée, mais que votre candidature n'est pas retenue à ce moment-là, vous n'êtes pas obligé de prendre congé. Est-ce bien cela?

**M. Bartlett:** Vous n'êtes jamais obligé de prendre congé. Il s'agit simplement de savoir quand le congé doit commencer, si vous décidez effectivement de le prendre.

**M. Daubney:** Ce que je voulais dire à la dernière réunion, c'est que si quelqu'un s'est arrangé avec son employeur, comme il en est question ici, et qu'il gagne la mise en candidature, il ne devrait pas pouvoir le faire une