

[Text]

The Chairman: I understand what you are saying, but that is not in fact the case. If a designation is made and a request to review the designation is made, surely the burden is upon the person who asks for the review of the designation. The designation is there until it is removed. So the burden is upon the employee to have it removed, and I do not think that is fair because the employee does not necessarily know exactly why he was given that status.

Mr. Cassidy: There are a couple of points here. I have no problem in general with clauses 2, 3, 4, 5 and 6. I think natural justice would require that the employee be informed. If they sought a review, what were the reasons offered by the Treasury Board for the designation? They could not be put in a position of having to prove that they should not be designated without knowing why they have been put in.

On the other hand, administratively that is why I am suggesting that there be notice, because it is hard to object to something you do not know about, and that the reasons for the designation be given. So at that time, if the employee says—

The Chairman: I think that is where the solution lies. You could add a subclause after subclause (4) saying that, where a hearing is requested, the Treasury Board shall provide the employee... Then you could add the bargaining agent, with a statement of the reasons for the designation.

Mr. Daubney: Why do you not ask them to do that when they designate? I think that is your point, Michael—

Mr. Cassidy: That is right.

Mr. Daubney: —that we do that in subclause 14.(1). The Treasury Board may designate by giving written reasons, etc.

The Chairman: And provide the employee with a statement.

Mr. Daubney: Yes, and then all the rest of it can stay just the way it is. With the rules of natural justice, I think you are okay. The employee knows the case he or she has to meet in order to have this review—

Mr. Cassidy: Can we leave this with Mr. Côté, then? I think it would be better that the reference to the requirement of notice and reasons and the notice to the bargaining agent, if applicable, should stand in a separate clause, just for clarity, rather than being jumbled in with the existing clauses.

The Chairman: That would make sense in subclause (1): "The Treasury Board may designate as a politically restricted employee", etc., and provide the employee with a statement of the reasons for the designation.

Mr. Cassidy: But then that is only "may provide" those reasons. We are suggesting that it be "shall provide".

Mr. Daubney : No, "may designate", but "shall provide".

[Translation]

Le président: Je vous comprends, mais ce n'est pas ainsi que les choses se passent en réalité. Lorsqu'il y a une demande de révision de désignation, il me paraît évident que c'est à la personne qui demande la révision d'invoquer des motifs convaincants. La désignation existe jusqu'à ce qu'elle soit annulée et c'est donc à l'employé de faire le nécessaire pour la faire annuler. Cela me paraît injuste, parce que l'employé n'est pas nécessairement au courant des raisons pour lesquelles il a été désigné.

M. Cassidy: Il y a plusieurs aspects à cette question. Je ne vois pas d'objection, d'une façon générale, aux paragraphes 2, 3, 4, 5 et 6. Il me semble que la justice naturelle exige que l'employé soit informé. En cas de révision, quels étaient les motifs invoqués par le Conseil du Trésor pour justifier la désignation? Par l'ignorance des motifs de la désignation, l'employé ne saurait les réfuter.

C'est la raison pour laquelle je propose, par ailleurs, qu'il y ait avis administratif, car il est difficile de faire objection dans le vide et sans connaître les motifs de la désignation. Si l'employé déclare donc à ce moment-là que...

Le président: Je crois que nous tenons là la solution. On pourrait ajouter, à la suite du paragraphe (4), un paragraphe stipulant que lorsqu'une audition est demandée, le Conseil du Trésor fournit à l'employé... On pourrait à ce moment-là informer l'agent de négociation des motifs de la désignation.

M. Daubney: Pourquoi ne pas l'exiger au moment de la désignation? C'est cela que vous demandez, n'est-ce pas, Michael...

M. Cassidy: C'est exact.

M. Daubney : ... au paragraphe 14.(1). Le Conseil du Trésor peut désigner, en précisant les motifs par écrit, etc.

Le président: Et en informer l'employé.

M. Daubney: Et à part cela, tout reste tel quel. Cette procédure serait conforme aux règles de la justice naturelle. L'employé connaît les objections qui seront faites à sa demande de révision...

M. Cassidy: Est-ce que nous pouvons alors nous en remettre pour cela à M. Côté? Il me semblerait préférable que la référence à l'avis et aux motifs, ainsi que celle à l'agent de négociation, le cas échéant, constitue, par souci de clarté, un paragraphe séparé au lieu d'être amalgamé avec les paragraphes existants.

Le président: Cela serait justifié au paragraphe (1): «Le Conseil du Trésor peut désigner en tant qu'employé à participation politique restreinte», etc. et fournit à l'employé un énoncé des motifs de la désignation.

M. Cassidy: Mais avec le texte actuel, vous auriez «peut fournir» ces motifs et nous proposons «fournit».

M. Daubney: Non, «peut désigner», mais «fournit».