

[Texte]

D'Avignon report, from which I selected those categories. The short answer is no. There are certain employees in category B who would be covered by collective agreements.

As a committee I think we should be prepared to entertain—and I certainly have an open mind on the issue—whether or not we should try to limit those category B employees further. Whether it can be done on the basis of union membership or not, I am not convinced from an analytical point of view that the approach suggested by D'Avignon and adopted by me in this piece of legislation is the better way to go and the better way to strike the balance between the individual rights of public servants and the need for an impartial and neutral Public Service.

Given the five areas of sensitive activity I referred to in my opening remarks, if we use that sort of framework of analysis as we go through our work as a committee, we are more likely to strike that balance than by just taking a view that gives an economist in the business of administering policy advice total political freedom just because he is a member of ESSA. That is the philosophy of what I tried to do in the bill and my own personal view, although I favour as liberal an approach as we can possibly arrive at.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): My other question touched on political neutrality and the importance of maintaining that and the merit principle as it would apply to promotional opportunities for some public servant who may have worked for or against a particular candidate. Can you tell us briefly how that has been maintained in other jurisdictions, for example, in the United Kingdom? Have there been backlashes towards what might be category C employees for the work they would have done for one member or another?

Mr. Daubney: Not that I am aware of, Mr. Turner, but I cannot give the committee chapter and verse on that. I think that is one of the matters our research staff are doing some work on now. They are trying to give us an overview of the approach used in other jurisdictions. I have some knowledge of that from having done some reading in the area. There is the work, for example, of the Ontario Law Reform Commission, which did quite an exhaustive study on this matter, but I am not in a position yet to advise the committee. I think it is the kind of information that would be useful for the committee to have as background.

Mr. Turner (Ottawa—Carleton): I am sure we will get into that. You mentioned that this bill excludes RCMP and military. I am wondering if that is advisable, particularly within the context of the Charter, which applies to them as well. Would you care to comment on why it does not apply to the RCMP and the military?

Mr. Daubney: The reason is that it deals with public employees as defined in the Public Service Employment Act, which is what section 32 deals with.

[Traduction]

à son tour, a influencé le rapport D'Avignon, où j'ai choisi ces catégories. En un mot la réponse est non. Certains employés de la catégorie B seraient assujettis à des conventions collectives.

Je crois, qu'en tant que Comité, nous devrions être prêts à nous demander—et j'ai l'esprit ouvert là-dessus—si nous devrions essayer d'imposer d'autres limites aux employés de la catégorie B. Je ne sais pas si cela est possible compte tenu de l'adhésion à un syndicat. Je ne suis pas sûr que la méthode suggérée par D'Avignon, et que j'ai adoptée dans ce texte de loi, est le meilleur moyen de procéder et de trouver un juste milieu entre les droits des fonctionnaires et l'obligation d'avoir une Fonction publique impartiale et neutre.

Étant donné les cinq secteurs d'activités névralgiques, dont j'ai parlé dans mon exposé, nous sommes davantage susceptibles de trouver ce juste milieu si nous avons recours à ce genre d'analyses dans le cadre de nos travaux, que si nous décidions d'accorder une liberté politique totale à un économiste dont les fonctions consistent à administrer des conseils politiques, tout simplement parce qu'il est membre de l'AESS. C'est par ces principes que j'ai été guidé, même si je suis favorable à une approche aussi libérale que possible.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Mon autre question touchait la neutralité politique et l'importance de la maintenir ainsi que le principe du mérite auquel on a recours pour les possibilités de promotion de certains fonctionnaires qui ont peut-être travaillé pour ou contre un certain candidat. Pourriez-vous nous dire, brièvement, comment cela a été maintenu dans d'autres pays, par exemple, au Royaume Uni? Les employés de la catégorie C qui auraient travaillé pour un député ou un autre, ont-ils été victimes de certaines répercussions?

M. Daubney: Pas à ma connaissance, monsieur Turner. Je ne peux toutefois pas donner au Comité des preuves à l'appui de ceci. Je crois que notre équipe de recherche se penche là-dessus. Elle essaie de nous donner un aperçu de la méthode adoptée dans d'autres juridictions. J'ai pris connaissance de certains faits dans des documents que j'ai lus à ce sujet. Il existe bien, par exemple, les travaux de la Commission de réforme du droit de l'Ontario, qui a entrepris une étude approfondie de la question. Je ne suis toutefois pas en mesure de conseiller le Comité là-dessus. Je crois que c'est le genre de données qu'il serait bon de posséder.

M. Turner (Ottawa—Carleton): Je suis certain que nous apporterons ce point. Vous avez indiqué que ce projet de loi exclut la GRC et les militaires. Je me demande si cela est souhaitable, particulièrement dans le contexte de la Charte, à laquelle ils sont également assujettis. Pourriez-vous nous dire pourquoi la GRC et les militaires n'y sont pas inclus?

M. Daubney: Tout simplement parce que ce projet de loi traite des employés de la Fonction publique définis dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, dont l'article 32 traite.