

[Text]

the Public Service Staff Relations Act, sections in the Public Service Employment Act, and a section under the Financial Administration Act all deal with this. You can release somebody for incompetence, for disciplinary reasons, and for lack of work under those three acts. But I have never seen yet an incompetent who was not a problem and who claimed to be disciplined unjustly, and how you will rationalize and how you will be able to prove in court that indeed under clause 17 you have a case is beyond me.

I am not a lawyer, so I am just asking a very simple question here. Take me through this file. When I said the commission would be the normal venue, you said no, and then you came back to my original—

• 1620

**Mr. Bartlett:** The commission is the only venue for disciplinary action if a deputy head is involved. If the action were of such a nature that the employee who was the object of the proposed act felt it was a serious enough matter, they could go to the Crown attorney and ask that charges be laid, or a decision might be made by the department the employee worked for that it would be a good idea to have charges laid because this was an appropriate case for it and they would refer it to the Crown attorney. It could get to the Crown attorney by a number of routes. Whether or not it was the object of disciplinary action would depend on clause 15 or clause 16 being followed.

Except for the glitch involved in the reference to clause 8, these are permissive clauses. They permit employees to engage in certain kinds of political activity. If an employee is disciplined or discriminated against because he or she is carrying out lawful activities under the proposed act, then that would be actionable. If, for example, someone—

**The Chairman:** Excuse me. Speaking as one member of the committee, that is not what I intended. The discipline, the internal mechanisms that prevail in the Public Service with political rights and any other matters, are still in place. What we were talking about in this prohibition were individuals who sought to deal with people in the Public Service improperly, either by way of saying to them, look, you get out there and work for—

**An hon. member:** Crosby.

**The Chairman:**—well, I would prefer to say Daubney or Turner, but that is all right, Crosby—or if you go out and work for Daubney, you are going to be in big trouble. It is that kind of thing. It is a direct criminal kind of behaviour.

[Translation]

l'incompétence est un des problèmes entraînant des mesures disciplinaires. Une partie de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, des parties de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et une partie de la Loi sur l'administration financière traitent de cette question. Vous pouvez renvoyer quelqu'un pour incompétence, pour des raisons ayant trait aux mesures disciplinaires et pour manque de travail, en vertu de ces trois lois. Mais je n'ai encore jamais vu un incompetent qui ne fait pas problème et qui prétend faire l'objet de mesures disciplinaires injustement; quel sera votre raisonnement et comment pourrez-vous prouver, devant un tribunal, que vous avez raison en vertu de l'article 17? Cela me dépasse.

Je ne suis pas avocat et je vous pose une question très simple. Montrez-moi le cheminement du dossier. Quand j'ai dit que la Commission serait l'organisme normal, vous m'avez répondu que non, et ensuite vous revenez à ma déclaration première. . .

**M. Bartlett:** La Commission est le seul organisme qui puisse être saisi d'une question comportant une mesure disciplinaire si le prévenu est un sous-chef. Si le geste posé était tel que l'employé ayant subi le geste trouvait que c'était suffisamment sérieux, cet employé pourrait en saisir le procureur de la Couronne et demander qu'une accusation soit portée, ou le ministère où travaille l'employé pourrait décider que ce serait une bonne idée de porter une accusation puisque le cas le mérite, et ce serait ensuite renvoyé au procureur de la Couronne. Il y a toutes sortes de façons d'aboutir au procureur de la Couronne. Quant à savoir si cela mérite des mesures disciplinaires, cela dépend si on recourt à l'article 15 ou 16.

Sauf pour le petit problème de renvoi à l'article 8, ces articles permettent beaucoup de choses. Ils permettent à l'employé de s'engager dans certaines activités politiques. Si un employé fait l'objet de mesures disciplinaires ou de discrimination parce qu'il se livre à des activités licites en vertu de la loi proposée, il y a alors des recours en justice. Si, par exemple quelqu'un. . .

**Le président:** Pardonnez-moi. À titre de membre du Comité, ce n'est pas cela que je voulais. Les mesures disciplinaires, les mécanismes internes qui prévalent au sein de la Fonction publique concernant les droits politiques et tous les autres sujets sont toujours en place. Ce dont il s'agit avec cette interdiction, c'est d'une personne qui chercherait à abuser de quelqu'un au sein de la Fonction publique en lui disant: écoutez, vous allez là-bas et vous travaillez pour. . .

**Une voix:** Crosby.

**Le président:** . . . je préférerais qu'il s'agisse de Daubney ou Turner, mais allons-y pour Crosby. . . Ou si vous allez travailler pour Daubney, vous allez avoir des ennuis. Ce genre de chose, ce genre de comportement est criminel.