

[Text]

you suggesting the PSC should investigate things outside the jurisdiction? I understand investigators have been reinvestigating cases already dealt with and concluded by the Public Service Staff Relations Board adjudicators and the Human Rights Commission. Do you think it's a good idea to have double jeopardy?

Ms MacLean: It's been my experience, Mr. Kempling, this hasn't been double jeopardy at all. There have been some cases in which the investigations branch has looked at disciplinary items, some of which are not adjudicable. They always take the position they will not deal with anything that is presently being grieved. I think it's a very important function. There isn't any kind of ombudsman, so it's very important someone be charged with having the overall picture. Really that's the role the PSC has been able to follow.

There are other matters such as appraisals, for example, which would not be something already adjudicated by the Public Service Staff Relations Board. Those are things that very commonly tie into these investigations harassment complaints. So it hasn't been my experience there has been double jeopardy. I think they've been performing a very important function. It was just our suggestion that in fact it should be recognized specifically in the act.

Mr. Kempling: Thank you. At the end of that paragraph, you make reference to "unfair appraisals or unjust disciplinary action". I thought those matters were covered by grievance and adjudication?

Ms MacLean: In the appraisal section, a person may grieve an appraisal, but it may not then be adjudicated. It is one of the specific matters that may not be included in a collective agreement because of the restrictions on what can be in collective agreements. So it can't be done in terms of the interpretation of a collective agreement. Of course, it isn't discipline. It's one of the things that impacts negatively on employees when ultimately they find themselves in a release situation.

If they get a couple of negative appraisals, it's very important for them to have some place they can go that's independent. They need a place that can say whether it's a good idea or not, so they don't end up in trouble down the line. Perhaps they come to realize earlier there is indeed a serious problem and they aren't being harassed. They can then govern themselves accordingly. So I think it's effective for both employers and employees.

Mr. Kempling: Under deployment, paragraph 1, you suggest an additional ground be added: "or that the deployment was not in the best interests of the Public Service". May I ask you what that means? It seems imprecise. It seems as imprecise as what you complain about in the phrase "abuse of authority". I think I understand that, but in whose opinion would your proposal be adjudged? Would an investigator substitute his or her opinion? How do we deal with that?

[Translation]

question relevant de la compétence de la CFP, c'est trop restreint. Voulez-vous dire que la commission devrait faire enquête sur des sujets ne relevant pas de sa compétence? Je pense que des enquêteurs font actuellement des enquêtes sur des affaires déjà jugées par les arbitres de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et la Commission des droits de la personne. Croyez-vous que ce soit une bonne idée d'avoir un risque de double incrimination?

Me MacLean: D'après mon expérience, monsieur Kempling, il n'y a pas du tout double incrimination. Dans certaines causes, la Direction des enquêtes s'est penchée sur des mesures disciplinaires qui n'étaient pas admissibles à l'arbitrage. La direction refuse toujours de s'occuper d'une affaire qui fait l'objet d'un grief. Selon moi, c'est une fonction très importante. Comme il n'y a pas d'ombudsman, c'est très important que quelqu'un ait la responsabilité de dresser un tableau complet de la situation. C'est le rôle qu'a pu jouer la CFP.

Il y a aussi les évaluations, qui ne peuvent pas non plus être soumises à l'arbitrage de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Toutes ces choses sont fréquemment reliées à des plaintes de harcèlement qui font l'objet d'une enquête. Donc, d'après mon expérience, il n'y a pas double incrimination. La commission exerce une fonction très importante. Nous croyons simplement que la loi devrait le reconnaître expressément.

M. Kempling: Merci. À la fin de ce paragraphe, vous mentionnez les «évaluations injustes et mesures disciplinaires injustifiées». Je croyais que cela pouvait faire l'objet de griefs et être soumis à l'arbitrage.

Me MacLean: D'après les dispositions concernant les évaluations, un fonctionnaire peut déposer un grief contre une évaluation, mais le grief n'ira pas à l'arbitrage. C'est un sujet qui est expressément exclu des conventions collectives. On ne peut donc pas invoquer un litige quant à l'interprétation de la convention collective. Ce n'est pas non plus une mesure disciplinaire. Pourtant, une mauvaise évaluation affecte les employés susceptibles d'être congédiés au bout du compte.

Quand on a plus d'une mauvaise évaluation, c'est très important de pouvoir s'adresser à quelqu'un d'indépendant; quelqu'un qui peut se prononcer sur le bien-fondé de l'évaluation, afin d'éviter les conséquences fâcheuses. Peut-être les personnes visées finissent-elles par se rendre compte qu'il y a effectivement un problème et que ce n'est pas du harcèlement. Elles peuvent alors décider en conséquence. C'est un système aussi efficace pour les employeurs que pour les employés.

M. Kempling: Au sujet des mutations, au paragraphe 1, vous suggérez d'ajouter un autre motif: «ou qu'elle n'était pas dans l'intérêt de la fonction publique». Pouvez-vous me dire ce que cela signifie? Cela me semble vague. Cela m'a l'air aussi vague que l'expression «abus de pouvoir» dont vous plaiguez. Je crois bien vous comprendre, mais qui déterminerait ce que vous proposez; un enquêteur? Qu'est-ce qu'on ferait?